Report of the MLA Compensation Review Commission 2007

Hon. Patrick A.A. Ryan, Q.C.

Compensation Commissioner

Volume II

Rapport de la Commission d'examen de la rémunération parlementaire 2007

L'hon. Patrick A.A. Ryan, c.r.

Commissaire à la rémunération

Volume II

New Nouveau
Brunswick

Spem Reduxit

TABLE OF CONTENTS

VOLUME II

Appendix B-1: 1980 New Brunswick Compensation Review

Appendix B-2: Manitoba Compensation Reviews

Appendix B-3: Nova Scotia Compensation Review

Appendix B-4: Québec MNA Compensation

Appendix B-5: State of Maine: *Legislators' Handbook*

VOLUME I

Introduction 7

Exclusion 8

History 8

The Economy 14

Legislators 21

Committee Meetings 25

Re-establishment Allowances 29

Career Counseling 31

Salaries 33

Caveat 42

Current Canadian and Maine Reviews 43

- Alberta 44
- British Columbia 47
- Maine 55
- Manitoba 58
- Newfoundland and Labrador 62

TABLE DES MATIÈRES

VOLUME II

Annexe B-1 : Examen de la rémunération au Nouveau-Brunswick de 1980

Annexe B-2 : Examens de la rémunération au Manitoba

Annexe B-3 : Examen de la rémunération en Nouvelle-Écosse

Annexe B-4 : Québec - rémunération des députés

Annexe B-5 : État du Maine : *Guide des parlementaires*

VOLUME I

Introduction 7

Exclusion 8

Historique 8

Économie 14

Législateurs et législatrices 21

Réunions de comités 25

Indemnité de réinstallation 29

Orientation professionelle 31

Rémunération 33

Réserve 42

Examens actuels au Canada et au Maine 43

- Alberta 44
- Colombie-Britannique 47
- Maine 55
- Manitoba. 58
- Terre-Neuve-et-Labrador 62

Northwest Territories 68

Nova Scotia 70

Nunavut 74

Ontario 76

Prince Edward Island 79

Québec 83

Saskatchewan 86

Yukon 88

Executive Council and Special Responsibilities 90

Premier 93

Cabinet Ministers 97

The Speaker and Deputy Speakers 99

Leader of the Opposition 102

Whips 111

Recognized Third Party 112

Salary Recommendations 113

Pensions 115

Conclusion and Focus 123

Focal Points 127

APPENDICES

Appendix A-1: Curricula Vitae 131

Appendix A-2: Terms of Reference 137

Territoires du Nord-Ouest 68

Nouvelle Écosse 70

Nunavut 74

Ontario 76

Île-du-Prince-Édouard 79

Québec 83

Saskatchewan 86

Yukon 88

Conseil exécutif et fonctions particulières 90

Premier ministre ou première ministre de la province 93

Ministres 97

Présidence et vice-présidence de l'Assemblée 99

Chef de l'opposition 102

Whips 111

Tiers parti reconnu 112

Recommendations relatives à la rémunération 113

Pensions 115

Conclusion et orientation 123

Points saillants 127

ANNEXES

Annexe A-1 : Curriculum vitae 134

Annexe A-2 : Mandat 139

Appendix A-3: Newspaper Notice 141

Appendix A-4: Public Questionnaire 145

Appendix A-5: Current Members' Survey No.1 147

Appendix A-6: Current Members' Survey No. 2 149

Appendix A-7: Former Members' Survey 151

Appendix A-8: Economic Conditions in N.B. 153

Appendix A-9: Results of Current Members' Survey No. 1 ... 157

Appendix A-10: Income from Committees, 2004-05 158

Appendix A-11: Income from Committees, 2005-06 160

Appendix A-12: N.B. MLA Salary History 1979 to date 162

Appendix A-13: Current Canadian Salaries of MLAs 165

Appendix A-14: Media References to the Commission 172

Appendix A-15: "First Impression Views" 177

Appendix A-16: Income in New Brunswick (Statistics Canada) 182

Annexe A-3 : Avis paru dans les journaux 142

Annexe A-4 : Questionnaire à l'intention du public 145

Annexe A-5 : Premier questionnaire à l'intention des députés actuels 148

Annexe A-6 : Deuxième questionnaire à l'intention des députés actuels 150

Annexe A-7 : Questionnaire à l'intention des anciens députés 152

Annexe A-8 : Conjoncture au Nouveau-Brunswick : analyse de Rick McGaw 153

Annexe A-9 : Résultats du premier questionnaire à l'intention des députés actuels 157

Annexe A-10 : Rémunération liée aux comités, 2004-2005 158

Annexe A-11 : Rémunération liée aux comités, 2005-2006 160

Annexe A-12 : Rémunération des députés provinciaux du Nouveau-Brunswick depuis 1979 163

Annexe A-13 : Revenu des législateurs et législatrices au Canada 169

Annexe A-14 : La commission dans les médias 172

Annexe A-15 : Premières impressions 177

Annexe A-16 : Revenu au Nouveau-Brunswick (Statistique Canada) 183

Appendix A-17: N.B. MLAs' Salaries Compared to CPI/Real Income for 2006 185

Appendix A-18: Ontario MPPs' Salaries as of April 1, 2007 187

Appendix A-19: Premiers' Salaries across Canada 189

Appendix A-20: Current Portfolios of Executive Council 191

Appendix A-21: Leaders of the Opposition who Became Premier in N.B 195

Appendix A-22: Salary Recommendations 197

Appendix A-23: Life Expectancy in N.B. (Statistics Canada) 198

Appendix A-24: Monthly Pension payable at 8 sessions and 6 sessions 199

Appendix A-25: Types of Pension Plans that are Cost Neutral 200

Appendix A-26: MLA Pension Plans across Canada 201

Appendix A-27: Pension Plans Administered by N.B. Government 204

Appendix A-28: End notes 209

Annexe A-17 : Indemnité parlementaire au Nouveau-Brunswick par rapport à l'IPC et à la valeur en dollars constants de 2006 186

Annexe A-18 : Rémunération des députés provinciaux de l'Ontario au 1er avril 2007 188

Annexe A-19 : Rémunération des premiers ministres provinciaux au Canada 190

Annexe A-20 : Portefeuilles actuels du Conseil exécutif 192

Annexe A-21 : Chefs de l'opposition qui sont devenus premier ministre au Nouveau-Brunswick 196

Annexe A-22 : Recommandations relatives à la rémunération 197

Annexe A-23 : Espérance de vie au Nouveau-Brunswick en 2004 198

Annexe A-24 : Pension mensuelle à payer après 8 sessions et après 6 sessions 199

Annexe A-25 : Types des régimes de retraite sans surcoûts pour les députés 200

Annexe A-26 : Régimes de pension des députés provinciaux au Canada 202

Annexe A-27 : Régimes de pension gérés par le gouvernement du Nouveau-Brunswick 206

Annexe A-28 : Notes en fin de texte 209

REPORT OF THE COMMITTEE ON PAY AND ALLOWANCES FOR MEMBERS OF THE LEGISLATIVE ASSEMBLY

328.715
C581
1980

June 30, 1980

REPORT OF THE COMMITTEE ON PAY AND ALLOWANCES FOR MEMBERS OF THE LEGISLATIVE ASSEMBLY

June 30, 1980

328.115
C121
1980
NB

COMMITTEE ON PAY AND ALLOWANCES
FOR MEMBERS OF THE LEGISLATIVE ASSEMBLY

The Honourable Richard B. Hatfield, MLA
Premier
Province of New Brunswick
Centennial Building
Fredericton, New Brunswick

Dear Sir:

We have the honour to submit our report on pay and allowances for Members of Legislative Assembly in accordance with the terms of reference established by Cabinet.

Yours sincerely,

Committee on Pay and
Allowances for Members
of the Legislative Assembly

.....
Gregor Hope

.....
Ed Levert

.....
John Tarrel, Chairman

328 715
C777
1980
Appx

NOTE

Pronouns reflecting gender in this report are to be considered applicable to either sex unless the context used is referring to a specific person.

Page

I. INTRODUCTION 1

II. GENERAL CONSIDERATIONS 7

III. COMPARATIVE DATA 24

IV. RECOMMENDATIONS 42

V. ROLE OF THE MLA 54

APPENDICES:

A. Inter-Provincial Comparisons

B. Inter-Group Comparisons - Public Sector

C. Private Sector Comparisons

D. Other Occupational Groups

E. Historical Data

I - INTRODUCTION

On May 28, 1980, Premier Hatfield announced the formation of a Committee on Pay Allowances for Members of the Legislative Assembly. The detailed terms of reference of the Committee are as follows:

1. The Committee will conduct such examination as is necessary to provide the following information:

   (a) The total remuneration of Members of the Legislative Assembly, the Premier, Cabinet Ministers, the Leader of the Opposition, the Speaker, the Deputy Speaker, the Party Whips, and House Leaders in New Brunswick compared with total remuneration in other provinces and with that of Members of Parliament;

   (b) The remuneration of Members of the Legislative Assembly and Cabinet Ministers in New Brunswick compared with the remuneration of equally onerous positions in industry in the Maritime Provinces; and

   (c) The adequacy of remuneration of Members of the Legislative Assembly and Cabinet Ministers in relation to general levels of expense and income loss.

2. The Committee will formulate recommendations on changes in the pay and allowances for Members of the Legislative Assembly, the Premier, Cabinet Ministers, the Leader of the Opposition, the Speaker, the Deputy Speaker, the Party Whips and the House Leaders.

The first meeting of the Committee was held on June 2, 1980. At that meeting the Committee reviewed the terms of reference and determined the approach which would be followed by the Committee in carrying out its work.

The terms of reference required the Committee to develop extensive background information which would permit inter-provincial comparisons of pay and allowances for Members of the Legislative Assemblies in all provinces and for Members of Parliament, as well as to permit assessments of adequacy of remuneration levels in relation to levels of expense and income loss of Members, and in relation to remuneration for comparable positions in industry.

Data relating to pay and allowances for Members of the Legislative Assemblies in other provinces was obtained directly through the appropriate contact persons in the various provincial governments. In addition, the Committee was assisted by having access to relevant data collected on an ongoing basis by the federal Pay Research Bureau relating to remuneration of elected officials at the federal, provincial and municipal levels.

Although the information collected by the Committee in this area is extremely detailed, in the case of certain elements of remuneration (such as per diem allowances for work on Legislative Committees) the Committee was able to obtain only rates of payment rather than absolute amounts. In other words, for Committee work we were able to identify per diem allowances but were not able to determine the numbers of days in respect of which a particular member or group of members in any other

provinces would receive the per diem allowance. Therefore, we were not able to translate the per diem rates into annual rates of additional remuneration in other provinces, although we were able to do this with a reasonable degree of accuracy for New Brunswick.

With respect to data for comparisons of MLA's remuneration with that of positions in private industry similar to the role of an MLA (or a Minister, the Leader of the Opposition, etc.) a number of problems arose.

First of all, it is extremely difficult to identify positions in private industry where the work involved is comparable to that of an MLA. In addition, even if such an identification can be made the nature of the MLA's position in aspects such as lack of "tenure" lead one to question a direct comparison.

Furthermore, the Committee found that employers in the private sector were extremely unwilling to divulge actual present salary levels for particular positions in which the Committee was interested, although in some cases they were willing to quote salary ranges. The extent of detailed quantitative information obtained by the Committee in this area was therefore limited.

The Committee did, however, attempt to supplement the information obtained from industry sources in two other fashions. The first was to contact a number of employment agencies who are involved either regularly or from time to time in the placement of individuals in middle management or higher positions to determine typical salary levels for various types of positions at these levels.

As a second alternative, the Committee also made an attempt to draw comparisons between MLA's and various public service positions, or positions in government agencies, boards or commissions. More detailed comments on these various comparisons are made in Section II.

The Committee also decided at its first meeting that it would not hold public hearings or actively seek submissions from the public. However, if any individuals or organizations expressed an interest in making a submission the Committee would certainly receive it and take it into account in formulating recommendations. No such expressions of interest were made to the Committee.

The Committee's reason for adopting this approach was that in preparing a previous report concerning pension benefits for MLA's, the Committee had received briefs and held extensive public hearings which, although primarily directed towards the issue of pensions, also contained a significant number of comments on the matter of pay and allowances. The Committee was able to extract such information from the previous briefs and to take it into account in formulating its recommendations. In view of this, we did not consider that the holding of further public hearings or inviting of public briefs would add significantly to the Committee's decision-making process since the public views previously discussed would presumably remain valid.

The Committee conducted a series of separate interviews with, respectively, the Premier, the Leader of the Opposition, the Speaker, two members of the opposition caucus and two members of

the government caucus. The purpose of these interviews was to obtain information on the respective roles of MLA's, Cabinet Ministers, etc., the extent to which these roles may be changing, the relevance of various principles which might be used to judge the adequacy of remuneration or expense allowances, the relative demands of committee work, constituency work and attendance at Legislative sessions in the overall workload of MLA's and similar items.

The Committee also conducted interviews with a number of former MLA's and Ministers to obtain their views on questions similar to those addressed to present Members and Ministers, as well as views on more specific aspects of the pay and allowances of Members. In this case the Committee was interested in comparing and contrasting the views of present and past incumbents, the latter group presumably being in a position to be more detached and objective although, of course, also somewhat removed from current developments.

The Committee also contacted the two other official political parties in the province who do not have members elected to the Legislature, namely the New Democratic Party and the Parti Acadien. The Committee invited these parties to submit written briefs or to appear before the Committee to express their views on pay and allowances for MLA's. The Parti Acadien declined the Committee's invitation. However, a representative of the New Democratic Party did appear before the Committee on June 20th to present its views.

...5

Finally, the Committee held discussions with a representative of the Comptroller's Office to determine precisely the details of the expense allowances which are available to Members, Ministers, etc., the aggregate amounts paid with respect to these various allowances, and the administrative procedures followed in assessment and payment of expense claims.

Section II of this report discusses various general considerations relating to pay and allowances for Members of the Legislative Assembly; Section III discusses the comparative data referred to earlier, complete details of which are presented in the Appendices to the report; Section IV contains the Committee's recommendations regarding pay and allowances; and, Section V contains a general commentary on the question of the role of the MLA and related factors, and the possible need for further action in this regard.

II - GENERAL CONSIDERATIONS

In this section we review various general considerations which have a bearing on the establishment of rates of pay and allowances for Members of the Legislative Assembly, the Premier, the Leader of the Opposition, Ministers, the Speaker, the Deputy Speaker, the House Leaders and the Party Whips.

ROLE OF MLA

The establishment of pay and allowances for a position or function must obviously be related to the duties and responsibilities of that position or function and the time and effort required to discharge these duties and responsibilities.

In the case of a direct employer/employee relationship such duties and responsibilities are normally clearly defined by the employer and performance can be monitored on an ongoing basis.

The same clear cut definition of duties and responsibilities does not exist in the case of an MLA, except possibly with respect to attendance at actual sessions of the Legislative Assembly (where, in fact, financial penalties can be imposed for non-attendance under the provisions of the Legislative Assembly Act). The position becomes less clear, however, if we consider MLA involvement in the work of Legislative committees. While Members are certainly expected to participate in the work of these committees it is by no means clear that there is a requirement for them to do so or that there is any monitoring of either the quantity or quality of involvement.

If we extend our considerations into the area of constituency work the responsibilities become even more difficult to define. In addition, there is an overlap between those functions performed by an MLA in order to deal specifically with problems encountered by his or her constituents, and those functions which are intended to enhance the probability of re-election of the Member. While the Committee feels that both of these categories of involvement are a legitimate part of the role of the MLA it recognizes that some would suggest that the latter (i.e. those functions which are intended to enhance the probability of re-election) is not a part of the role which should be recognized or considered with respect to the establishment of pay and allowances.

It can clearly be argued that the role of the MLA is, in fact, what he or she makes of it. For example, the MLA who is in full-time attendance at Legislative sessions, who is diligent about his involvement in the work of Legislative committees and in preparatory work related to these committees, and who encourages his constituents to bring problems to his attention, will have a very onerous workload. However, the same would not necessarily be true of individuals who involve themselves less in committee work or who are not as receptive to approaches from constituents.

However, in whichever of these categories an MLA falls there is no doubt in the minds of the Committee members that the time and effort required to be devoted by a Member to satisfactorily discharge his/her duties and responsibilities is increasing. The increasing complexity of the problems with which society is faced, the increasing prevalence and complexity of legislation,

and the greater involvement of government in the everyday lives of the people, all have an impact on the role of the MLA.

For example, it appears questionable that the current length and frequency of sessions is adequate to deal comprehensively with all of the business which must come before the Legislature. More between sesion work is required of members through the Committee structure, and members face an increased workload in dealing with the questions, problems and concerns of their constituents.

While this does not necessarily mean that the role of an MLA is of a full-time nature at present, it does mean that the role is moving rapidly in that direction. In addition, if the role were recognized as full-time it could well result in an alternative structure or frequency of Legislative sessions and Legislative committees which could facilitate the discharge of the business of the Legislature.

In the Committee's view as far as pay and allowances are concerned, the proportionate loss of time of a Member from his or her normal activities to discharge his or her duties as an MLA is not necessarily proportionate to the loss of income from normal activities. For example, the Committee could well envisage all of the duties and responsibilities of a member occupying about two-thirds of his available time. The loss of that two-thirds of available time, however, could well result in a 100% loss of income from normal activities. True, there are exceptions in which the loss of time may result in no loss of income to the individual, but we would stress that these are the exceptions. If the Committee's conclusions regarding pay and allowances were

based on these exceptions, the only persons who would be in a financial position to offer themselves for political office would be those in a limited number of occupations who could devote time without loss of income, or the independently wealthy to whom loss of income would be immaterial. The Committee does not view either of these situations as desirable.

The Committee therefore takes the view that in establishing pay and allowances for MLA's, whether or not the job can be regarded as full-time with respect to the time commitment involved, it should be recognized as involving major or total loss of income from normal activity.

Although differences of opinion may exist with respect to whether the role of the MLA is full-time or part-time, we are not aware of any significant disagreement with the view of the role of the Premier, Ministers and the Leader of the Opposition as full-time. In addition, because of the executive and administrative functions attached to these positions the possibility of drawing reasonable comparisons with senior salaried positions in industry or the public sector is enhanced, as will be noted below in our discussion of criteria for judging adequacy of pay and allowances.

CRITERIA FOR JUDGING ADEQUACY OF PAY AND ALLOWANCES

There is no single criterion or any precise formula which can be used to establish rates of pay and allowances for MLA's. Many considerations are involved and these are necessarily subjective in nature. Some of the major criteria used by the Committee in its consideration of the adequacy of pay and allowances are outlined below.

Income Loss and Related Factors:

In order to serve as a Member of the Legislative Assembly an individual must forego or seriously reduce his involvement in his normal career. Not only does this involve a loss of normal income (which for most people has to be replaced in order for them to maintain a reasonable standard of living), but it also frequently may retard an individual's progress in his chosen field since his political involvement often occurs in the prime of life when career development is crucial and earnings potential often at its highest.

In addition to this there is the issue of the uncertainty involved in the periodic requirement for re-election and the resulting lack of stability.

Commitment to Public Service:

As a counter-balance to the first criterion indicated above, the Committee is also of the view that the level of total renumeration for elected officials should never be so high as to encourage people to run for office on the basis of the financial rewards only. The Committee feels that there must be a significant element of public service commitment involved which would tend to outweigh modest financial sacrifices.

However, this does not mean that major financial sacrifices should be the order of the day for individuals running for office. In fact, such a situation would lead to intolerable pressure on Members and on their families which would seriously detract from their ability to discharge their duties and responsibilities.

In other words, there must be an appropriate balance between public service commitment and financial incentive (or disincentive, depending on the viewpoint).

Inter-Provincial Comparability:

The Committee considers that the rates of remuneration established for Members of the Legislative Assemblies in other provinces are relevant as reference points but should not necessarily be followed blindly.

Some differences do exist from province to province in the direct involvement of MLA's in the Legislature due to differing lengths of Legislative sessions. However, this is not as large as one might assume, as will be seen from data presented in Section III of the report. In addition, where these longer sessions are common, (and even in some cases where they are not) the support services provided for Members through items such as allowances for a constituency office and constituency staff, secretarial and other services while the Legislature is in session, research services, etc., are vastly superior to those presently in effect in New Brunswick. Comparisons are also affected by the supplementary allowances which may be provided for Committee work at rates which may differ considerably from those in New Brunswick, and so on.

The remuneration levels for other provinces do not therefore represent levels to which New Brunswick MLA's remuneration should necessarily be equated in precise dollar terms. Rather, they represent one reference point among many which must be considered.

Private Sector Comparisons:

As indicated earlier, private sector comparisons are difficult to make because of the nature of the role of the MLA, alhough they can more easily be made in the case of the Premier, Ministers, or Leader of the Opposition. The other difficulty encountered is that of actually obtaining sufficiently specific data from the private sector to enable the comparisons to be made.

Nevertheless, the Committee has done what it could in this area and has considered the limited private sector data available to it in formulating its recommendations on pay and allowances.

It is also worthwhile noting that during the Committee's deliberations about eighteen months ago on the issue of pensions for MLA's, strong arguments were made in various briefs and by many individuals and organizations appearing at public hearings for comparability with the private sector, after making due allowance for differences in the nature of the MLA's duties and responsibilities. This was a significant factor in the Committee's conclusions regarding pensions. We consider such comparisons to be significant in the case of pay and allowances also, although the weight which could be attached to this factor was limited due to the availability of data.

Comparability With Other Public Sector Positions:

The role of the MLA can more readily be equated to positions in the public sector than in the private sector, with due allowances being made for extent of time devoted to the position.

The same is true in the case of Ministers whose role can certainly be compared in its totality to that of various senior positions in the public.

However, we think it would be unwise to draw precise comparisons between specific positions or to suggest these as a reference point at present or for the future. Such a situation would give elected representatives a vested interest in the levels of remuneration for public service positions which we would consider undesirable.

However, while the Committee would not recommend precise position to position comparisons in this area it did consider the levels of salaries for various public sector positions as outlined in Appendix B to this report.

RELATIVE REMUNERATION FOR VARIOUS POSITIONS

Following a review of the duties and responsibilities of MLA's and the various other positions included in the Committee's terms of reference, the Committee addressed the question of the appropriateness of the present relativities in remuneration between these various positions. The Committee also requested comments on this issue in its interviews with the Premier, the Leader of the Opposition, the Speaker, present Members and Ministers, and former Members and Ministers.

Following this review the Committee concluded that present relativities in remuneration do not provide adequate recognition of the present roles of the Deputy Speaker and the Party Whips. The Committee's recommendations are therefore geared to correct this situation.

There was also a possible under-recognition of the role of the Speaker, but not as much with respect to his primary duties as with respect to administrative duties connected primarily with the overseeing of the Legislative complex, and certain administrative work connected with the operation of Legislative Committees. However, some of these duties could reasonably be regarded as staff functions rather than necessarily those of the Speaker himself and the appointment of a full-time Clerk of the Legislative Assembly announced recently should relieve the Speaker of some administrative functions.

It is also the Committee's view that the present situation in which the remuneration of the Leader of the Opposition is related to that of Cabinet Ministers is appropriate and should be continued. The Committee also considers that the present relativity of total remuneration of the Premier to that of Cabinet Ministers or the Leader of the Opposition is of the correct order of magnitude.

Further, the Committee considered that provision for third party representation in the Legislature in the way of the Leader's salary and support services be made and that the allowance for support services for the Leader of the Opposition's Office was inadequate.

GENERAL EXPENSE ALLOWANCE

Consideration of the general tax-free expense allowance of one-half of the sessional indemnity presents some difficulty due to a lack of any specific definition of what the allowance is intended to cover. The Legislative Assembly Act indicates that the allowance is paid to a Member "for expenses incidental to the discharge of his duty as a Member".

Similar tax free allowances apply to MLA's in all of the provinces and at the federal level. The applicable legislation tends to define these amounts as being in respect of expenses incidental to the discharge of the Member's duties although there are other descriptions in other provinces such as the amount representing an "entertainment allowance" in the case of Quebec, and representing a "travel allowance" in the case of Newfoundland.

There is no doubt in the minds of the Committee members that there are many expenses which are incurred by a Member in the discharge of his duties for which specific reimbursement is not made under other expense allowances and which would therefore be a charge against the general expense allowance. We also have no doubt that the level of these expenses varies significantly from one Member to another according to how the Member perceives his role, or based on factors related to the area served by the Member (rural constituencies in general appearing to require significantly higher levels of expense than urban constituencies).

The alternative to a general expense allowance would be expense claims supported by receipts or vouchers and the Committee did consider this alternative. However, it is clear that in the case of many of the expenses which might be charged against the general expense allowance it could be difficult to produce receipts or vouchers and a submission of individual claims for numerous items would be very time consuming and administratively complex. The Committee therefore did not favour this alternative and considered that the provision of a general expense allowance is appropriate. It is common practice for elected officials at various levels throughout Canada and, furthermore, is specifically provided for as a tax-free allowance under the Income Tax Act.

On the other hand, the Committee is not of the opinion that this allowance should necessarily always remain at one-half of the amount of the sessional indemnity, particularly if the sessional indemnity becomes more in the nature of a "salary" as and when a full-time role develops for MLA's. In fact, even at the present level of the general expense allowance it may well be that some Members will not fully expend this allowance on "expenses incidental to discharge of duties as a Member". On the other hand, others may expend more than the amount of the general expense allowance.

ADDITIONAL EXPENSE ALLOWANCES

Members are entitled to various additional specific expense allowances while attending Legislature sessions, while involved in committee work away from their homes, or in travel between their constituency and Fredericton.

Two of these additional specific expense allowances are intended to meet the costs of accommodation and meals, respectively, and the Committee feels that the present levels of reimbursement are appropriate in the context of the actual costs of such accommodation and meals.

Obviously these amounts must be reviewed regularly as accommodation and meal costs rise as a result of inflationary trends or other factors. Because of this need for regular review, authority for the specific per diem expense allowances is provided through the Legislature Administration Committee or by Order-in-Council. The Committee views this an an appropriate process and sees no need to comment on per diem expense allowances for Member's during their absences from home to attend Legislature sessions or Committees.

The Committee is of the opinion that some specific recommendation is required, however, with respect to the accommodation allowances for Ministers from constituencies outside the Fredericton area who are required to live in Fredericton in order to discharge their duties. The Committee believes that the present level of accommodation allowance is inadequate in relation to the level of rents or other accommodation costs in the Fredericton area and needs to be increased, a recommendation on which follows later in this report.

However, the accommodation allowance is presently paid as an automatic amount without any need for vouchers or receipts or other evidence of actual accommodation costs incurred. The

Committee believes that the increased allowance which is recommended should be supported by voucher and that only actual costs incurred up to the specified maximum amount should be paid. This would have the added advantage of providing specific actual expenditure data on which future assessments of the adequacy of the accommodation allowance could be based.

Travel allowances paid to Members for approved travel between their constituencies and Fredericton are at the same rates as approved for civil servants for travel on government business. Again, this seems an appropriate procedure and the Committee does not feel it requires any comment.

The remaining area which the Committee considered under this heading is that of the various expenses incurred in conducting government business which Ministers are able to claim. The criteria in this case are very general and, in effect, any "reasonable" expenses incurred by a Minister are reimbursed. However, the very general nature of the criteria and the minimal requirements relative to documentation of expenses make it a difficult area to assess. A greater level of documentation than exists at present appears to be desirable, if only to assist in future reviews of the appropriateness of the expense allowance arrangements.

PER DIEM ALLOWANCES FOR COMMITTEE WORK

Traditionally, work on Legislative committees has been regarded as above and beyond that for which a Member is being reimbursed by means of his sessional indemnity.

This, in effect, implies a concept of a "part-time" Member who is required on an individual or selective basis to perform certain other functions for which per diem rates are paid.

If the role of an MLA were regarded as "full-time" then presumably whatever remuneration is established for the position should cover all functions including work on Legislative committees. The present structure of per diem allowances therefore argues against the concept of a "full-time" Member.

Whichever viewpoint is taken, the per diem allowances represent a component of the total remuneration of Member's in New Brunswick, and, in fact, are common to all jurisdictions with the exception of Prince Edward Island, Newfoundland and the Federal Government.

In the Committee's view, with the increasing level of commitment on the part of Members towards a full-time role, it is perhaps appropriate to now consider an integration of payments for committee work into the overall indemnity paid to Members, rather than treating it as a separate component.

While this has some advantages and represents a logical intermediate step if a transition to a full-time role was being comtemplated, it can also be argued that it has some disadvantages.

For example, it may be argued that some Members spend a great deal more time on committee work than others and yet under the revised system all would receive the same amount. In fact, it could be argued that some Members would receive this additional amount without performing any committee work.

In the opinion of the Committee this is an administrative issue which could certainly be dealt with. If Members were being remunerated automatically for work on committees they should not only be expected to participate but should be required to participate, their attendance at committees should be monitored and they should be subject to financial penalties for non-attendance in much the same manner as is contemplated at present for non-attendance at Legislative sessions with respect to the sessional indemnity. In addition, Members could be required by their party leader or caucus to perform other supplementary duties such as research into specific areas of concern if they were not appointed to committees.

It is illogical for anyone to argue against consolidation of amounts for committee work due to arguments related to differing performance or commitment of various Members while at the same time arguing that a virtual full-time role exists. After all, under a completely full-time role this problem would be even more acute, and if performance cannot be demanded and monitored under the system proposed above, it could not be demanded or monitored under a full-time approach either.

The other potential difficulty of building the committee allowance into the sessional indemnity is that it would then also apply to the indemnity received by Ministers who do not participate in committee work because of their other duties. While this is a significant consideration, we feel that it can be dealt with by means of a Ministerial salary adjustment which would recognize the added remuneration already granted from consolidation of the allowance for committee work so that the resulting overall total remuneration for a Minister still met the desired objective.

TOTAL REMUNERATION CONCEPT

The terms of reference of the Committee require them to address the question of the "total remuneration" of Members. This concept had already been alluded to in earlier sections of this report.

The Committee's view of total remuneration is the value of all current cash payments (i.e. indemnities, salaries, per diem allowances, etc.) and deferred cash payments (for example value of pension benefits) but excluding allowances related to general or specific reimbursement for expenses incurred by Members. Remuneration comparisons (inter-provincially or otherwise) should therefore include the various elements of current or deferred cash compensation.

In fact, however, there are difficulties in applying this concept with precision. With respect to the value of pension benefits, for example, in its previous study the Committee found it impossible to obtain from other provinces their assessments of the dollar values of the benefits granted or even the funding payments

made for such benefits where the plans were funded. It is therefore impossible for the Committee to derive dollar values for pension benefits for other provincial plans. Therefore, only general assessments of relative values can be made by means of a review of plan provisions or general comparative information such as that presented in the Committee's report on the Members' Superannuation Act.

In addition, the value of per diem allowances related to items such as committee work will depend on the extent of individual Members' involvement in committee work, which information is not available to the Committee with respect to other provinces.

The Committee does not include in the concept of "total remuneration" items which constitute expense allowances, either specific or general. Neither does it include items such as allowances for constituency offices and staff or other similar allowances which are provided in a number of provinces, but not in New Brunswick. Nevertheless, these latter items are relevant in comparison of allowances (as opposed to pay) and are therefore grouped together under the category of expense allowances for purposes of inter-provincial and other comparisons.

Therefore, in addition to considering as one entity the total of current and deferred cash compensation, the Committee also addresses the issue of "total expense reimbursement" for Members, as will be noted later.

...23

III - COMPARATIVE DATA

RESPECTIVE ROLES OF MLA's, BY PROVINCE

As was observed in Section II of the report, the establishment of pay and allowances for a position or function should be related to the duties and responsibilities of that position or function and the time and effort required to discharge these duties and responsibilities. Similarily, inter-provincial comparisons of remuneration levels for MLA's should take account of differences, by province, in the nature of the role or function (to the extent that such differences can be identified).

Clearly, the basic elements of an MLA's role are similar from province to province, comprising the three main areas identified earlier, namely involvement in Legislature sessions, involvement in Legislative committees or similar activities between sessions, and constituency responsibilities. However, while the elements are similar the demands in terms of time and effort of the individual may differ from province to province.

It is simply not possible, however, to quantify the time and effort required for an MLA to discharge constituency responsibilities, either in New Brunswick or in other provinces. In addition, it is not possible to quantify with any degree of accuracy the extent of involvement of MLA's in other provinces in Legislative committee work and similar activities. It could well be argued that, in the larger provinces such as Quebec and Ontario which have significantly longer Legislative sessions than the others, committee work may be more extensive than in the smaller provinces. However, the longer Legislative sessions will reduce the total available time for Legislative committee work outside

of Legislative sessions and the substantially greater numbers of Members available for appointment to committees may reduce the workload of individual Members in serving on these committees.

In the third area, namely attendance at Legislative sessions, the involvement of MLA's can be quantified with a reasonable degree of precision by comparing the typical length of the Legislative sessions in the various provinces. It will be appreciated, of course, that these vary from year to year and that an abnormal length of session in any particular year in any province could distort comparisons. In view of this, rather than using data for a single individual year we have made a comparison by determining the average lengths of Legislative sessions for the past two or three years (depending on available data) and have rounded the results to the nearest five days. On this basis, the lengths of the Legislative sessions by province are as shown in Table 1 on the following page, together with the corresponding annual or sessional indemnities for the various provinces.

The lengths of Legislative sessions by province are not such as to suggest significantly different overall time involvement of MLA's in all aspects of their duties, with the possible exception of Prince Edward Island which appears to have very short sessions and Ontario and Quebec which have much longer sessions than average.

It may also be argued that the workload of a Member with respect to constituency responsibilities varies according to the number of constituents he represents.

...25

TABLE 1

AVERAGE LENGTHS OF LEGISLATIVE SESSIONS, TOTAL ANNUAL OR SESSIONAL INDEMNITIES, BY PROVINCE

Province	Average Number of Sitting Days	Annual or Sessional Indemnity
Newfoundland	70	$19,000
Nova Scotia	60	14,800
Prince Edward Island	45	12,000
New Brunswick	65	14,015
Quebec	100	31,236
Ontario	120	24,500
Manitoba	90	15,000*
Saskatchewan	70	15,347
Alberta	80	21,000
British Columbia	75	22,344
Average for Ten Provinces	77.5	$18,924

*Proposed rate. Not yet enacted.

Certainly, there is a wide variation by province in the number of constituents per MLA. In this regard three provinces differ dramatically from the rest, namely Quebec, Ontario and British Columbia with constituents per MLA of about 40,000, 47,000 and 31,000 respectively. In the remaining provinces the average ranges from a low of about 2,500 in Prince Edward Island to a high of about 16,500 in Alberta. The corresponding figure in New Brunswick is about 8,000.

However, it must also be borne in mind that the averages for the three highest provinces will be significantly affected by the population in large urban ridings, and that the workload involved in serving constituents is significantly affected by population dispersion as well as by total population volume.

Secondly, in each of the three largest provinces (as well as in a number of the smaller ones) generous allowances are granted to MLA's for operating and staffing constituency offices which would be of major assistance to Members in discharging their constituency responsibilities. These constituency offices in the three provinces in question are in addition to private offices with secretarial service available to <u>each</u> individual Member at their respective provincial Legislatures while the Legislature is in session.

Thirdly, ease of access of a constituent to a Member is probably greatly enhanced in smaller communities and many of the contacts which an MLA may have to deal with personally in a province such as New Brunswick would not necessarily reach the Member personally in large provinces but would rather be dealt with at the staff level.

In addition, the more impersonal nature of the large urban ridings in some provinces could even result in less potential contacts with the MLA being initiated than in smaller constituencies.

Therefore, while there may be some basis for arguing that MLA's carry heavier constituency responsibilities in, say, Quebec, Ontario and British Columbia, there seems little basis for arguing that such responsibilities vary significantly in the remaining provinces, with the possible exception of Prince Edward Island (and even there one would question whether such differences would be major since the Member will be known personally to the vast majority of his constituents and therefore probably more accessible than anywhere else in the country).

The Committee concludes that the role of the MLA does not differ in nature from province to province and that the extent of time and effort required to discharge responsibilities in overall terms also does not differ significantly from province to province with the possible exception of Quebec, Ontario and British Columbia. However, even in these cases the impact of the difference is mitigated by the resource support available to the Member in carrying out his or her functions.

PAY AND ALLOWANCES BY JURISDICTION

Complete details of the pay and allowances for MLA's in all provinces, and for Members of Parliament, are set out in Appendix A to this report. The information presented therein includes items such as annual or sessional indemnities, general expenses allowances, salaries for various positions, per diem payments for

Legislative committee work and similar activities, specific expense allowances for items such as accommodation and meals, constituency allowances, mailing privileges and so on.

The data in Appendix A are self-explanatory. However, a few salient points may be noted as follows:

- the annual indemnity in New Brunswick is the second lowest of the ten provincial jurisdictions (the lowest being in Prince Edward Island);
- the ministerial salary in New Brunswick is the lowest of all ten provinces;
- The Premier's salary in New Brunswick is the lowest of all ten provinces;
- the general expenses allowance in New Brunswick ranks sixth among the provinces and is approximately equal to the ten province average;
- of those provinces providing specific per diem payments for Legislative committee work, the rates in New Brunswick are the lowest.

SALARIES FOR OTHER PUBLIC SECTOR EMPLOYEES OR OFFICIALS

Examples of current salary levels for other public sector employees or officials in New Brunswick are outlined in Appendix B. The positions in question range from lower to middle management up to the level of Deputy Minister, and include positions in the civil service proper as well as positions in other public sector employment areas such as schools and hospitals.

In the case of Deputy Ministers (or Deputy Heads) there are five existing classifications in New Brunswick with Level I ranging from $38,735 to $41,122 and Level V ranging from $49,151 to $51,972, these being the salary rates which came into effect on April 1, 1980.

The Committee considers these ranges to be relevant as reference points in consideration of the total remuneration of Ministers and the Leader of the Opposition.

In the case of hospital administrators there are also various classifications with differing salary ranges based on size of hospital. For example, in the case of a hospital with 86 to 149 beds the salary range at April 1, 1979 was $23,232 to $28,260, while for a hospital with 650 beds or over the corresponding salary range was $36,948 to $45,924. Increased rates are due to come into effect retroactive to April 1, 1980, but have not yet been established. The Committee considers the salary range applicable to larger size hospitals to be relevant as a reference point for purposes of total remuneration of Ministers, while the salary ranges for smaller hospitals are more relevant to the total remuneration of an MLA, subject to any adjustment which might be considered appropriate in the latter case in respect of differences in time commitment between an administrator's position and that of the MLA.

With respect to other management positions in the civil service proper, the current salary ranges are noted in Appendix "B" for a number of such classifications.

In the case of teachers, current salary levels range from $14,131 to $21,851 in the case of starting level teacher with Certificate IV up to $26,059 to $33,109 in the case of the principal of a major school with a Certificate VI qualification.

The Committee considers the ranges in the categories of civil service middle management and teachers to be relevant as reference points with respect to total remuneration levels for MLA's or possibly with respect to the total remuneration of Ministers (at the higher end of these ranges). Again, in the case of the MLA the comparison would have to take into consideration any differences in time commitment for the salaried position versus that of the MLA.

REMUNERATION LEVELS FOR PRIVATE SECTOR POSITIONS

As indicated earlier, it is difficult to identify positions within the private sector with which direct comparisons can be made for MLA's, although such comparisons can more readily be made in the case of a full-time senior executive role such as that of a Minister or the Leader of the Opposition. The second difficulty which arises is that private sector employers are often unwilling to provide specific information with respect to current remuneration levels, particularly for senior employees.

However, the Committee made numerous contacts with both private sector and quasi public sector employers in the Maritime provinces to determine current remuneration levels for various types of positions. As would be expected, remuneration levels vary widely from position to position and from organization to organization, and generally speaking only ranges rather than actual salary levels

for individual positions were made available to the Committee. However, a few examples of private sector remuneration which the Committee would consider relevant as reference points. Further details are provided in Appendix "C".

Supermarket Chain:

Store Manager	-	$17,000 to $26,000, plus incentive bonuses
District Manager	-	$22,000 to $30,000
Divisional Manager	-	$27,500 to $37,500
Vice-President	-	$40,000 to $80,000

Wholesalers, Distributors:

Departmental Manager	-	$24,000 to $40,000
Divisional Manager	-	$38,000 to $50,000
Senior Executives	-	$56,000 to $70,000

Major Resource-Based Corporation:

Assistant Departmental Manager	-	$32,500 to $37,000
Departmental Manager	-	$39,000 to $42,500
Senior Executives	-	$50,000 and over

Insurance:

Departmental Manager (administration, claims, etc.)	-	$24,000 to $36,000
Branch Manager	-	$30,000 to $46,000

Food and Beverage Industry:

Salary levels for management classifications ranging from a low of about $25,000 to a high of about $60,000, excluding the top executive position which could be well above this range.

While the foregoing ranges are admittedly wide they do point to the fact that positions in the private sector which carry a substantial degree of responsibility, require superior administrative skills, or involve decision making at a senior level, command salaries greatly in excess of current levels of total remuneration for MLA's and, in many cases, substantially in excess of the total remuneration of Ministers, the Leader of the Opposition or the Premier, all of which involve a full-time commitment with onerous responsibilities.

REMUNERATION LEVELS FOR OTHER OCCUPATIONAL GROUPS BASED ON TAX DATA

The data on average earnings of various occupational groups based on income tax statistics are set out in Appendix D. Some of these groups involve clearly defined professions or occupations while others are broad groupings which cover a wide range of individual occupations.

The data shown for the year 1977 is actual, while estimates are shown for 1980 assuming an 8% per annum increase in remuneration levels from 1977 to 1980. At the top of the list of average remuneration levels are various professional groups, headed by physicians with an estimated 1980 remuneration level in excess of $60,000. The corresponding average for all professionals is about $40,000, with both lawyers and accountants being close to this average level.

The corresponding average for teachers and professors is $21,000, federal government employees slightly under $17,000 and provincial government employees slightly under $16,000. For all employees the average is slightly over $13,000.

It should also be noted that these averages include all individuals filing income tax returns and therefore would include part-time as well as full-time workers, as well as a wide range within an occupational group based on qualifications and experience ranging from the most junior to most senior. Generally speaking, persons with greater experience and qualifiations would receive earnings substantially in excess of the average levels.

COMPARISON OF TOTAL REMUNERATION FOR NEW BRUNSWICK MLA's WITH TOTAL REMUNERATION FOR MLA's IN OTHER PROVINCES

Table 2 below sets out a comparison of "total remuneration" for New Brunswick MLA's and MLA's in other provinces, and for Members of Parliament. In this context, "total remuneration" includes the annual indemnities paid to MLA's, per diem payments for Legislative committee work, any additional lump sum payments for Legislative committee work and, in the case of Saskatchewan, the sessional allowance which is payable in respect of each sitting of the Legislative Assembly in addition to the annual indemnity. However, the "total remuneration" does not include any items described as expense allowances, which are dealt with under a separate heading below. In addition, in the case of per diem allowances for Legislative committee work, annual amounts for each province have been determined on the basis of sixty paid days of such committe work per year, which is a reasonable average for Members serving on committees based on payments received for such activities in recent years in New Brunswick.

TABLE 2

Jurisdiction	Total Annual Remuneration
Newfoundland	$19,000
Nova Scotia	20,550
Prince Edward Island	12,000
New Brunswick	16,115
Quebec	34,236
Ontario	27,620
Manitoba	18,000
Saskatchewan	18,887
Alberta	25,500
British Columbia	25,344
Average for Ten Provinces	$21,725
Government of Canada	$30,600

Total remuneration shown in the preceding table does not include any value in respect of pension benefits.

However, on the basis of the recommendations made by the Committee in 1979 in respect of pensions for MLA's in New Brunswick, if the Committee's recommendations were accepted the value attributable to pension benefits in New Brunswick would be significantly less than in most other provinces and certainly below the average for all ten provinces. Hence, the inclusion of pension benefits in accordance with the Committee's recommendations would tend to show New Brunswick in a less favourable light than would be indicated by the total remuneration figures shown in Table 2 above.

COMPARISONS OF TOTAL EXPENSE ALLOWANCES FOR NEW BRUNSWICK MLA's WITH TOTAL EXPENSE ALLOWANCE FOR MLA's IN OTHER PROVINCES

In Table 3 on the following page we present for total expense allowances a comparison equivalent to that shown in Table 2 above for total remuneration. The term "total expense allowances" includes the general tax-free expense allowance available to Members in the various provinces, lump sum travel allowances, constituency allowances, mailing privileges and similar items. However, it does not include specific per diem or vouchered amounts paid in respect of actual accommodation and meal costs while the Member is living away from home while on official business as a Member. In addition, it does not include items such as free travel privileges available to Members in many provinces, mileage for travel between a Member's constituency and the Capital, or items such as individual office accommodation and secretarial services available to Members in some of the larger provinces at the Legislative building (in addition to allowances for constituency offices).

Also excluded are telephone privileges (such as telephone credit cards or similar arrangements) which are difficult to quantify and which are available in virtually all provinces in one form or another.

The resulting total expense allowances by jurisdiction are as set out in Table 3 below.

TABLE 3

Jurisdiction	Total Annual Expense Allowance		
	Lump Sum (unvouchered)	Vouchered*	Total
Newfoundland	$9,500-$14,000	$ 5,440	$14,940-$19,440
Nova Scotia	$ 7,400	$ 3,600	11,000
Prince Edward Island	6,000	-	6,000
New Brunswick	7,004	-	7,004
Quebec	7,500	31,600	39,100
Ontario	8,000	28,292	36,292
Manitoba	7,500	1,500	9,000
Saskatchewan	8,885	10,536	19,421
Alberta	6,176	14,000	20,176
British Columbia	11,172	17,100	28,272
Average for Ten Provinces	$7,914-$8,346	$11,207	$19,120-$19,571
Government of Canada	$13,500	$10,370	$23,870 + cost of staff salaries for constituency office plus various other perquisites

*Where a value is placed on mailing privileges it is based on the average number of voters per constituency in New Brunswick.

...

Table 4 below shows a summary by jurisdiction of the aggregate of the total remuneration shown in Table 2 and the total expense allowances shown in Table 3.

TABLE 4

Jurisdiction	Total Annual Remuneration Plus Total Annual Expense Allowances
Newfoundland	$33,940 to $38,440
Nova Scotia	$31,550
Prince Edward Island	18,000
New Brunswick	23,119
Quebec	73,336
Ontario	63,912
Manitoba	27,000
Saskatchewan	38,308
Alberta	45,676
British Columbia	53,616
Average for Ten Provinces	$40,845 to $41,296
Government of Canada	$54,470 + cost of staff salaries for constituency office plus various other perquisites

COMPARISON OF TOTAL REMUNERATION FOR MLA's IN NEW BRUNSWICK WITH AVERAGE REMUNERATION FOR OTHER GROUPS

Table 5 below provides a comparison of the total remuneration for MLA's in New Brunswick as indicated in Table 2 previously, with average remuneration for various other groups for which information has been presented earlier.

TABLE 5

Group	Level or Range of Remuneration*
Physician	$60,000
Deputy Minister	$38,735 to $51,972
Accountant	$40,000
Lawyer	$40,000
Hospital Administrator (1979 Rates)	$23,232 to $45,924
Teacher	$14,131 to $33,109
Supermarket Manager	$17,000 to $26,000 plus bonuses
Supermarket District Manager	$22,000 to $30,000
Department Manager: Insurance	$24,000 to $36,000
Department Manager: Wholesaler/Distributor	$24,000 to $40,000
Department Manager: Resource Industry	$39,000 to $42,000
All Employees, New Brunswick (average for those with annual earnings of $6,000 or over in 1977)	$16,700
All Employee Averages Canada:	
- Industrial Composite	$16,200
- Mining Industry	$23,600
- Manufacturing	$17,500
- Service Industries	$10,800
New Brunswick MLA's	$16,115

* 1980 levels, except for Hospital Administrators

COMPARISON OF TOTAL REMUNERATION FOR NEW BRUNSWICK MINISTERS, ETC. WITH TOTAL REMUNERATION FOR MINISTERS, ETC., IN OTHER PROVINCES

Table 6 on the following page provides an inter-provincial comparison for the Premier, Ministers, the Leader of the Opposition, the Leader of a Third Party, the Speaker and the Deputy Speaker, similar to the comparison presented in Table 2 for MLA's.

In this case, total remuneration does not include per diem payments for Legislative committee work since, because of their other day-to-day responsibilities, the individuals listed above generally do not serve on Legislative committees. Total remuneration therefore includes the basic annual indemnity (and the sessional allowance in the case of Saskatchewan) and the specific salary or other remuneration provided in respect of the particular position in question.

TABLE 6

Jurisdiction	Total Annual Remuneration of: Premier	Ministers	Leader of Opposition	Leader Of A Third Party	Speaker	Deputy Speaker
Newfoundland	$47,455	$36,315	$36,315	N/A	$36,315	$29,000
Prince Edward Island	44,000	34,000	28,000	N/A	17,000	14,500
Nova Scotia	46,800	39,800	39,800	$24,800	29,800	22,300
New Brunswick	41,515*	30,015	30,015	N/A	22,015	16,515
Quebec	72,936	61,816	61,816	43,746	61,816	45,136
Ontario	60,400*	49,500*	49,500*	33,500*	40,000	31,500
Manitoba	41,600	35,600	35,600	21,000	21,000**	19,000
Saskatchewan	44,695	37,425	37,425	N/A	23,963	20,462
Alberta	60,300	53,000	53,000	N/A	40,600	28,300
British Columbia	50,344	46,344	41,344	30,844	41,344	30,844
Average for Ten Provinces	$51,005	$42,382	$41,282	$30,778	$33,385	$25,756
Government of Canada	$68,400	$53,200	$53,200	$36,500	$53,200	$39,600

* Including "representation allowance".
**Plus a further $50 per day in respect of any duties performed while Legislature not in session.

IV - RECOMMENDATIONS

The Committee recommendations regarding the various items specified in its terms of reference, and regarding several other related items, are set out below.

The specific reference data on which the Committee's recommendations are based are set out elsewhere in this report. In addition, the Committee wishes to identify below a number of basic premises which underlie its recommendations, as follows:

1. Whether or not the role of the MLA can be regarded as full-time in terms of the actual time commitment involved, the nature and extent of the time commitment does result in a major loss of income from normal activity and this must be recognized in establishing remuneration levels.

2. It is desirable to attract candidates of a high calibre to run for public office and therefore remuneration levels should not be so low as to create a disincentive or necessitate major financial sacrifices.

3. In contrast to item 2 above, it should also be accepted as a basic premise that remuneration should not be so high as to encourage people to run for office primarily on the basis of the financial rewards. A desire to render public service must be a major factor.

4. Other sources of income (for example private, business or employment-related) are not relevant to the establishment of an overall remuneration level appropriate to the duties and responsibilities of an MLA (any more than they are relevant to the establishment of rates of pay for salaried positions in private industry or the public sector).

5. The current level of general tax-free expense allowance should be regarded as a reimbursement which approximates actual costs "incidental to discharge of duties as a Member", and that it therefore does not contribute materially to the income of a Member.

6. The income loss from normal career activity as a result of serving as an MLA will vary widely according to type of career, qualifications, experience and so on. A uniform remuneration level appropriate to the effort and skills required to discharge the responsibility of an MLA may therefore exceed the income loss of some MLA's and fall far short of the income loss of others. Such a situation must be accepted. It is fruitless to seek "equity" in terms of remuneration versus income loss since this is unattainable with a uniform remuneration level. Conversely, however, a variable remuneration level dependent on income from normal career activity could, and probably would, be even more inequitable.

7. The duties and responsibilities of the Premier, Ministers and the Leader of the Opposition require a full-time commitment and are comparable to the duties and responsibilities of

individuals at a senior management level in private industry or in the public sector.

8. Specific expense allowances for items such as accommodation, meals and mileage should approximate actual costs, and should be based on criteria similar to those which would apply in the private sector with respect to reimbursement for business related expenses.

9. Future changes in expense allowances for specific purposes (as opposed to the general expense allowance) should, wherever practical, be in the direction of requiring vouchers or receipts with reimbursement then being made based on actual expenses up to a specified maximum.

The Committee's specific recommendations regarding pay and allowances are set out below.

Committee Per Diems

The Committee's recommendation regarding per diems for the work of Members of the Legislative Committees is stated first since a change in policy is proposed in this area.

The Committee recommends that per diem remuneration in respect of work of Members on Legislative committees be eliminated effective from the end of the current Legislative session, and that a compensatory adjustment be included as part of the increase in the annual indemnity recommended below.

If the Committee had not proposed the integration of payment for Legislative committee work in to the annual indemnity, it would have presented a recommendation for a major increase in the rate of per diem allowance from the current level of $35.00 per day to a level more in line with rates in other jurisdictions.

Indemnity

The Committee recommends that the annual indemnity, inclusive of the compensatory adjustment for Legislative Committee per diems as indicated above, be increased to $20,000 to be effective with the current (1980) session.

Since the Legislative committee work for the current year in respect of which per diems are being eliminated would fall primarily after the current session and prior to the next session of the Legislature, it is important from the viewpoint of equity that the increased indemnity be paid in respect of the current (1980) session.

General Expense Allowance

The Committee recommends that the general tax-free expense allowance be increased to $8,000 effective with the 1981 session.

Minister's Salary

The Committee recommends that the total remuneration of a Minister from annual indemnity and ministerial salary combined should be $40,000 per annum. On the basis of the increased annual indemnity of $20,000 recommended above, the required level of ministerial salary would be $20,000 per annum.

It is recommended that this increased level of ministerial salary be implemented effective retroactively to January 1, 1980.

Premier's Salary

The Committee recommends that the total remuneration of the Premier from annual indemnity and salary be $50,000 per year. On the basis of the increased annual indemnity recommended above, the required salary for the Premier would be $30,000 per annum.

As in the case of the salary for Ministers, we recommend that the increased salary for the Premier be implemented effective retroactively to January 1, 1980.

Salary of Leader of the Opposition

The Committee recommends that the salary for the Leader of the Opposition be the same as that recommended above for a Minister.

Speaker's Salary

While the Speaker does have responsibilities in addition to those which he discharges during Legislature sessions per se, these tend to be largely administrative in nature and could be reduced (or certainly would be prevented from increasing) as the result of the recent decision to establish the Clerk of the Legislature as a full-time position.

Also, the Speaker's salary was increased in 1979 from $5,000 to $8,000 to recognize his added responsibilities.

Therefore, since the Speaker would benefit from the proposed increase in the annual indemnity (which includes a compensatory adjustment in respect of per diems for committee work, in which the Speaker is engaged to only a minor level), the Committee recommends that the salary of the Speaker remain at its existing level of $8,000 per annum.

The Committee has noted that the Speaker's salary in various other jurisdictions is considerably higher than in New Brunswick. However, we conclude that this is as much a result of a desire to recognize the "prestige" of the Speaker's position as it is a recognition of the additional duties and responsibilities of the Speaker over and above those of an MLA. If the Speaker's salary is to reflect such a criterion we feel it should be a matter for the Legislature, rather than this Committee, to consider.

Deputy Speaker

The Committee considers the additional duties of the Deputy Speaker relative to that of an MLA to be onerous. These duties include acting as Chairman of the Committee of the Whole and as Chairman of the Public Accounts Committee.

In order to adequately reflect these additional responsibilities over and above those of an MLA, the Committee recommends that the additional remuneration of the Deputy Speaker be increased to $5,000 per annum.

Additional Remuneration of Party Whips and Government and Opposition House Leaders

The Committee recommends that the additional remuneration for both Government and Opposition Whips be increased to $1,500 per annum.

At present there is not additional remuneration for Government or Opposition House Leaders and the Committee recommends that this situation remain unchanged.

Additional Remuneration for Elected Leader of a Recognized Party

While this is hypothetical at present in New Brunswick, it is a reality in several other provinces and the Committee therefore considered it desirable to address the question.

The Committee therefore recommends that, if the Leader of a recognized party becomes a Member of the Legislature, the duties and responsibilities of that individual as Leader of that recognized party be provided for by means of additional remuneration (over and above the annual indemnity) of $8,000 per annum.

Expense Allowances for Specific Purposes

A number of expense allowances for specific purposes such as accommodation costs and meal costs of Members while absent from their homes attending sessions of the Legislature or attending meetings of Legislative committees, are presently established by the Legislature Administration Committee or by Order-in-Council, and are regularly reviewed through these mechanisms. The same

situation applies in the case of other specific expense allowances such as mileage for travel of a Member between his constituency and Fredericton for approved trips.

The Committee therefore concluded that no recommendations are required in such areas, with the one exception noted below, and that the present mechanism should continue to apply to the establishment of such allowances.

The exception is the accommodation allowance provided to Ministers from constituencies outside the Fredericton area who are required to maintain a separate residence in Fredericton in order to effectively discharge their responsibilities as a Minister. This allowance is presently an amount of $250 per month which is paid without any requirement for vouchers to support the expenditure.

The Committee feels that this allowance is totally inadequate at present in relation to rental costs in the Fredericton area and other associated costs such as heat, utilities and telephone.

The Committee therefore recommends that the accommodation allowance for Ministers be increased to a maximum of $400 per month and that any amount up to this maximum may be claimed, if supported by vouchers. The vouchered expenses which would be eligible for reimbursement up to the $400 per month maximum would be rent, heat, utilities and monthly charge for local phone service.

Constituency Allowances

The Committee thoroughly reviewed the matter of constituency allowances which apply in a number of other provinces for items such as constituency offices and related costs, and staff support at the constituency level.

The Committee concluded that this was not an item of high priority and that no provision for payment of constituency allowances should be made at the present time.

Support Staff and Services for Office of Leader of the Opposition

The Committee concludes that serious inadequacies exist with respect to the support staff and services for the office of the Leader of the Opposition.

With respect to staffing, it is recommended that the present number of positions be increased from four to six through the addition of a further research assistant (at the salary level for Research and Planning Officer II) and an additional full-time secretary. The budget of the Leader of the Opposition for staff salaries should therefore be increased accordingly.

In addition, although adequate office space is provided at present, the operational budget for support services for the office and for related items such as staff travel is grossly inadequate. In addition, there has been no increase in this element of budget, even at its existing low level, for a number of years.

On the basis of a review of the actual operational budget for the office of the Leader of the Opposition, the Committee recommends that the provision for operational costs, in addition to staff salaries, be increased from the present level of $8,000 per annum to $35,000 per annum effective July 1, 1980 and that this amount increase in future years at the same rate as the salary component of the budget.

Support Staff and Support Services for Office of Elected Leader of a Recognized Party

The Committee recommends that provisions similar in concept (but different in amount) to those provided for the office of the Leader of the Opposition be provided for the office of the elected Leader of a further recognized Party.

In the view of the Committee, the minimum provision in this area should be as follows:

- office space to be supplied
- support staff consisting of one senior researcher and one full-time secretary
- An appropriate operational budget for office operating costs and additional costs such as staff travel

The Committee recommends that, as and when the Leader of a recognized third party becomes a Member of the Legislature, the Legislature Administration Committee consider the provision of support staff and support services along the lines indicated above.

Additional Secretarial Support Staff During Sessions of the Legislature

The Committee concludes that the present provisions for additional temporary secretarial staff for the use of Members of the Legislature during sessions is inadequate to meet the needs of

Members. Difficulties are encountered by Members in obtaining even the most basic of secretarial services which they require during the session.

The Committee therefore recommends that temporary additional secretarial staff be provided to Members during sessions of the Legislature on the following basis:

- one temporary additional secretary for each five Members on the Opposition side of the House
- one temporary secretary for each five Members, excluding Ministers, on the Government side of the House.

Future Reviews of Pay and Allowances

The Committee recommends that the present indexing provisions be retained with respect to the annual indemnity and the general expense allowance, and that the next such indexing adjustment apply effective January 1, 1981 with respect to the annual indemnity and effective January 1, 1982 with respect to the general expense allowance with each such index increase being that for the specified twelve month period preceding these dates.

The Committee also recommends that a permanent structure comprising of an independent group of non-elected individuals be established to effect a review of pay and allowances at two year intervals. (The present Committee certainly is not seeking a mandate in this regard!)

Finally, if and when the Legislature defines a full-time role for MLA's in New Brunswick, a comprehensive reassessment of pay and allowances should be undertaken immediately following such definition of a full-time role in order to ensure that a system of pay and allowances appropriate to that new role is put into effect.

Other

It is recommended that Section 26 of the Legislative Assembly Act providing financial penalties for absences in excess of five days during a session of the Legislature be expanded to incorporate attendance at legislative committee meetings since payments in respect of such meeting is being incorporated into the sessional indemnity.

V - THE ROLE OF MLA AND RELATED FACTORS

One of the issues which must be addressed when reviewing the pay and allowances of Members of the Legislative Assembly is that of the role of the elected member in today's society.

The role of the MLA has been evolving for some time. In the past it was clearly regarded as a part-time function primarily involving attending and participating in sessions of the Legislature. However, due to the length of the present sessions, additional Committee work, constituency work and required preparatory research the role of the MLA has expanded to the point where it has almost become and, in some cases, has become full-time. Close examination would indicate that the average Member of the Legislative Assembly would spend approximately eight months of the year, in total, performing duties associated with the office. However, these eight months would be spread out over a twelve month period rather than in one continuous block.

It is also apparent that, even when elected members are not performing duties associated with their office, they are on call to the public and to their constituents most of the time and may be required to perform functions relating to their office. Furthermore, the period of time that an MLA has to perform other functions is not necessarily useful in earning other income proportionate to the period available. This is particularly apparent in situations where an MLA is an employee of a private or public organization rather than self-employed.

This Committee was not asked specifically to study the role of the MLA but had to address this issue in order to determine the

adequacy of pay and allowances. It would seem however that such a review would be in order. The role of the MLA is changing to a role which may well require full time participation. It would also appear that a full time role for MLA's would permit better organization of Legislative business as well as increasing the quality of participation in carrying out public business. Full-time MLA's, paid accordingly, should allow party leaders to better organize their caucuses, assign special projects to Members and allow Members needed preparatory and research time.

However the Committee is also aware that there is not unanimity on this issue.

The Committee feels that this issue should be resolved without delay. It is fundamental to the questions of pay and allowances of MLA's and the organization of the business of the Legislature. We strongly suggest that this matter be considered by the Legislature at the earliest opportunity.

APPENDIX A

INTER-PROVINCIAL COMPARISONS FOR MLA'S

APPENDIX A

SALARY, ANNUAL INDEMNITY, EXPENSES ALLOWANCE
ELECTED OFFICIALS

Salary by Position	Provincial Governments										Federal
	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Quebec	Ont. (h)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	B.C.	
Premier	$28,455	$32,000	$32,000	$25,000	$41,700	$29,900	$26,600*	$29,348	$39,300	$28,000	$37,800
Leader of the Opposition	17,315	16,000	25,000	16,000	30,580	21,000	20,600*	22,078	32,000	19,000	22,600
Minister	17,315	22,000	25,000	16,000	30,580	21,000	20,600*	22,078	32,000	24,000	22,600
Minister without Portfolio	8,656	-	7,500 (b)	10,000	-	9,000	-	-	22,700	21,000	22,600
Parliamentary Secretary	-	-	-	-	8,340	6,500	2,500	5,000	-	-	5,900
Speaker	17,315	5,000	15,000	8,000	30,580	15,500	6,000 +sp. all. of g) 3,000	8,616	19,600	19,000	22,600
Deputy Speaker	10,000	2,500	7,500	2,500	13,900	7,000	3,500 +sp. all. of $500	5,115	7,300	8,500	9,000
Chairman of Select Committee	-	-	-	-	4,170	-	-	-	-	-	-
Deputy Chairman of Committee	5,000	-	-	-	-	5,000	2,500	-	4,800	-	5,900
Leader of Recognized Political Party	-	-	10,000	-	12,510	7,000	6,000	-	-	8,500	5,900
House Leader - Official Opposition	-	-	-	-	12,510	8,000	2,500	10,250	-	-	5,900
House Leader - Recognized Party	-	-	-	-	11,120	-	-	-	-	-	-
Chief Government Whip	3,090	-	75x(c)	500	12,510	7,000	2,500	1,615	-	-	5,900
Chief Opposition Whip	3,090	-	75x(c)	500	8,340	4,300	2,500	1,615	-	-	5,900
Chief Whip - Recognized Party	-	-	75x(c)	-	6,950	3,500	-	807	-	-	-
Deputy Government Whip	-	-	-	-	6,950	4,300	-	-	-	-	-
Deputy Opposition Whip	-	-	-	-	6,950	-	-	-	-	-	-
Whip	-	-	-	-	-	2,750	e) -	-	-	-	-
Annual Indemnity	19,000	12,000	14,800 (d)	14,015	31,236	24,500	15,000*	9,962 (f)	21,000	22,344	30,600
Expense Allowance	(a)	6,000 8,500 for Leader of the Opposition 8,000 - Speaker 7,000 - D. Speaker	7,400 (d)	7,004	7,500	8,000	7,500*	8,885 (f) Sessional Allowance $5,385	6,176	11,172	13,500

(a) No expense allowance comparable to those paid by other governments is provided. Various other allowances are provided.

(b) The salary for Minister without Portfolio can range between $7,500 and $25,000, as determined by Governor in Council.

(c) The salary for any Party Whip is equal to $75 multiplied by the number of members in that party.

(d) The annual indemnity and expense allowance will be adjusted annually until 1982 by $800 and $400 respectively to a maximum of $16,400 and $8,200.

(e) Each if not more than 3 Government Whips or 2 official Opposition Whips in addition to the Chief Whips and Deputy Whips.

(f) The members representing the constituences of Athabaska and Cumberland receive annual indemnities of $11,254 and expense allowance of $9,186.

(g) The Speaker also receives $50/day and is reimbursed for any out-of-pocket expenses when required to work on days when the Assembly is not sitting.

(h) Bill has been passed 3 times-awaiting Royal assent.

APPENDIX A

TABLE II
OTHER ALLOWANCES: TRAVEL

Jurisdiction	Allowance
Newfoundland	All members of the Assembly receive a Travel Allowance based on the location of the electoral district represented. Location Category 1 — Travel Allowance $ 9,500 2 — 10,500 3 — 11,500 4 — 12,500 5 — 13,500 6 — 14,000 The Minister and Leader of the Opposition receive an annual car allowance of $3,205. Each member is allowed 12 round trips per annum from St. John's to the District.
P.E.I.	There are no payments available within the definition of Travel expense. However members do receive an allowance to subsidize the operation of a motor vehicle 16.1c/kilometer for one round trip per sitting between a members residence and Charlottetown.
Nova Scotia	Each outside member (more than 25 miles from Halifax) is entitled to $75/day for travelling and reasonable expenses for accommodations and incidentals for not more than 26 round trips per year.

Jurisdiction	Allowance
British Columbia	For members outside Victoria 28 round trips per year. Passes for certain bus lines, railways and provincial ferries. Automobile is supplied to the Premier. Members are also granted up to a maximum of $1,500 per annum to defray the cost of travel within their own constituency.
Federal	No specified amount given to Members for travel expense. However, actual vouchered removal costs are reimbursed and Members are allowed to make 52 economy-class round trips by air between their constituency and Ottawa each year. Some of these trips may be converted into: (a) 10 special trips across Canada, and, (b) 6 trips between constituency and Ottawa and two trips across Canada, for the spouse.
New Brunswick	Members are reimbursed for actual, vouchered travel costs for: (a) up to 25 round trips Per year between the Member's home and Fredericton when the Assembly is not sitting; (b) one round trip per week (or part there of) during sittings.

Appendix A - Table II ... continued

Jurisdiction	Allowance
Quebec	Travel Allowance covers: (a) travel by motor vehicle at the rate of 13c/kilometer (b) actual vouchered expense for other mode of transport (c) vouchered room and board expenses at the rate in force for public servants. Ministers receive $400 per month for unvouchered travel expenses within the province. Department of Justice suplies the Premier and Ministers with an automobile while National Assembly supplies the Leader of the Opposition, Speaker and Government House Leader.
Ontario	55 round trips per year (4 of which may be used by the Members spouse). Unlimited first class train and bus transportation - 4 members in Northern Ontario are entitled to charter scheduled or non-scheduled air carriers to reach outlying areas.
Manitoba	Entitled to 26 trips/year between the elector division they represent and the Legislative Building in Winnipeg. Ministers are provided with automobiles through their respective government departments.
Saskatchewan	Members except those of the Executive Council, Speaker and those from Regina receive a mileage allowance for up to 36 trips per year.
Alberta	Instead of specific Allowances for Travel purposes or mileage, members are given airline cards to be used at their discretion for travel within the province. Credit cards for oil and gas expenses. Complimentary pass-Greyhound Bus. Only the premier has a chauffeur-driven automobile.

APPENDIX A

TABLE III
OTHER ALLOWANCES: RENT SUBSIDY

Jurisdiction	Allowance
Newfoundland	In lieu of rent subsidies-receive $55/day for members outside of St. John's.
P.E.I.	Nil
Nova Scotia	Living allowance or rent subsidy of $50/day or reimbursement of $75/day for living and other related expense. A member resident withing 25 miles of Halifax is entitled to a per diem meal allowance of $15/day.
Quebec	Not more than $4,600 per year for vouchered accommodation expenses.
Ontario	$5,460/annum-exceptions are Ministers, Party Leaders. Allowance may not exceed $6,562. Speaker is provided with an official apartment at Queens Park in lieu of such payment.
Manitoba	$40/day to members who are required to live away from home during session of the Legislature.
Sackatchewan	$38/day for members who normally reside in the Capital and $59 per day for those outside.
Alberta	Recently introduced-(reimbursement for living expenses) reimbursement of actual expenses incurred for accommodation, meals and sundries to a maximum of $50/day.
B.C.	Nil
Federal	No rent subsidies are paid to members as accommodation costs are met by the expense allowance. Official residence with staff are maintained for the Prime Minister and the Leader of the Opposition.

Jurisdiction	Allowance
New Brunswick	Ministers receive $250/month towards accommodation costs and $25/day for incidentals. For members who live away from home while the Assembly is in session vouchered accommodation costs to $30/day, and $20/day for meals.

APPENDIX A

TABLE IV
OTHER ALLOWANCES: COMMITTEE ALLOWANCES

Jurisdiction	Allowance
Newfoundland	Nil
P.E.I.	Planning and Priorities Board $4,600/year (MLA's only receive this amount and currently there is only one on the board) Board meets weekly most of the time.
Nova Scotia	Chairman: 1. Legislature Internal Ec. Bd. - $2,000 2. Law Amendments Committee - $2,000 3. Private & Local Bills Committee; Industry Committee; Public Accounts Committee; Privileges & Rules of the House Committee - $1,500 4. All other Committees - $1,200 Members (of the same committees): 1. $1,500; 2. $1,500; 3. $1,000 4. $1,000 In addition to the above, Committee members are entitled to $75/day for attendance at meetings when the House is not sitting.
Quebec	A member of a select committee of the National Assembly receives an attendance allowance of $50/day.
Ontario	Members $52/day and reimbursement of actual transportation and expense allowance. Chairman $62/day and annual indemnity of $3,000
Manitoba	Committee work is not itself compensated for by a specific allowance however Deputy Chairman of Committees of the whole - $2,500/session. Members of Standing or Select Committee $50/day out of pocket expenses.

Appendix A - Table IV ... continued

Jurisdiction	Allowance
Saskatchewan	$38/day for members who normally reside in the capital and $59/day for those outside.
Alberta	Committee work allowance: a) $75/day b) reimbursement of reasonable actual living expense c) reimbursement for actual travel expenses other than auto
British Columbia	The Chairman may receive a special allowance (designated by Lieutenant Governor). Members may also receive an allowance as designated by the Lieutenant Governor.
Federal	No Committee allowances.
New Brunswick	Chairman and Members of Standing and Select Committees who are not Ministers receive allowances of $40/day and $35/day respectively. In addition they may claim actual travel expenses or the mileage allowance rate.

APPENDIX A

TABLE V
OTHER ALLOWANCES: CONSTITUENCY

Jurisdiction	Allowance
Newfoundland	Local telephone service from their office and the use of a credit card to which business related long distance telephone calls can be charged. Members are allowed four free mailings/year to every registered voter in their constituency.
P.E.I.	Telephone and mail services are not subsidized although during the sessions any outgoing mail can be posted free of charge via the Clerk's office.
Nova Scotia	Maximum of $200/month exclusive of expenses incurred in employing a member of their family, postage and telephone charges and an amount exceeding $60/month for office space in his residence or an amount exceeding $65/month for travel within the constituency.

Appendix A - Table V ... continued

Jurisdiction	Allowance
Quebec	For members not provided with accommodation by Government a maximum allowance of $6800 which is augmented to $7900 for members representing Districts in Groups 4 and 5. A member is also provided an allowance to cover expenses incurred to operate his office to a max of $1200/year with proper receipts. In addition an allowance of $23,600 is provided for secretarial assistance within the electoral district. If more than one secretay is hired, this sum may be increased to $26,100 and $28,300 for Group 4 and 5 respectively. - Telephone credit cards for unlimited business related calls; Any business related correspondence can be posted free of charge from the Assembly building.
Ontario	Each member receives $25,572/year for office expenses broken down $7,000 for accommodations $17,854 for salaries, $400 for postage and $318 for general services. Unlimited telephone service. Mail costs are covered plus each member is permitted two constituency mailings per annum.
Manitoba	All elected officials are entitled to a * constituency allowance of $1500 per year. Unlimited long distance telephone calls while the House is in session.
Saskatchewan	Reimbursement to a maximum of $538/mo for office and Secretarial expenses indexed to Industrial Composite. Reimbursement for long distance telephone costs - 3 options: - Annual allowance of $861; - Unlimited amount supported by receipt; - Use of a credit card. Reimbursement equal to 3 x first-class letter postage x the number of names on the voters list of the Member's Constituency.

*Proposed, not enacted

Jurisdiction	Allowance
Alberta	There is a built in allowance of $40/diem which the members are trying to increase to $50 (based on the number of sittings) $5,000/year for office expenses $5,000/year for staff salaries Members of the Legislative Assembly have use of furnished and equipped offices and telephone credit card on an unlimited basis.
British Columbia	$1300/month to pay for constituency services (includes secretaries, office rent, telephones, heat and power, postage and stationery. Members have office space in the Parliament Buildings equipped with furniture and suppplies. Each member has a private telephone from which unlimited calls may be made and franking privileges for mail sent from the Legislative Assembly.
Federal	All elected officials receive two types of constituency allowance: 1. operating allowance $4,930/annum to cover rent, power, heat and furniture; 2. Staff allowance - for one full-time or two part-time secretaries. All ordinary members have two offices on Parliament Hill, one for themselves and one for staff of three. Furniture equipment and office supplies are provided and a global sum for salaries. - Local calls and access to the federal government tie line system; - Franking privileges for mail sent anywhere in Canada and can make four free-of-charge household mailings/year to all constituents

Appendix A - Table V ... continued

Jurisdiction	Allowance
New Brunswick	No constituency Allowances but unlimited telephone credit card use for business purposes.

APPENDIX A

TABLE VI

INDEXING OF INDEMNITIES

JURISDICTIONS	PROVISION FOR INDEXING
Newfoundland	No
Nova Scotia	Yes*
Prince Edward Island	No
New Brunswick	Yes
Quebec	Yes
Ontario	No**
Manitoba	Yes
Saskatchewan	Yes
Alberta	Yes
British Columbia	Yes
Federal	Yes

* - includes a dollar figure, not a percentage

** - subject to regular annual review

APPENDIX A

TABLE VII

PENALTY FOR NON-ATTENDANCE AT SESSIONS

JURISDICTION	PENALTY	DETAILS
Newfoundland	None	
Nova Scotia	None	
Prince Edward Island	None	
New Brunswick	Yes	Pro-rated formula for missing more than five days
Quebec	Yes	$100 deducted for each day missed in excess of ten
Ontario	None	
Manitoba	None	
Saskatchewan	None	
Alberta	Yes	$39 per day missed in excess of five (including committees)
British Columbia	Yes	$250 per day missed in excess of ten
Federal	Yes	$60 per day for days missed in excess of twenty one

APPENDIX B

INTER-GROUP COMPARISONS IN PUBLIC SECTOR IN NEW BRUNSWICK

APPENDIX B

INTER-GROUP COMPARISON IN PUBLIC SECTOR IN NEW BRUNSWICK

DEPUTY HEAD PAY PLAN
Effective April 1, 1980

	Step I	Step II
Level V	$49,151	$51,972
IV	46,221	49,151
III	43,509	46,221
II	41,122	43,509
I	38,735	41,122

SENIOR MANAGEMENT POSITIONS IN N.B. PROVINCIAL GOVERNMENT
Effective May 1, 1980

	Minimum	Maximum
Senior Management I	$39,696	$43,356
II	37,164	40,692
III	34,632	37,920

TEACHERS
Effective January 1, 1980

	Minimum	Maximum	Responsibility Allowance Max. for Principals	Minimum	Maximum
Certificate VI	$16,937	$26,059	$7,050	$23,987	$33,109
V	14,450	22,059	7,050	21,500	29,330

Principals are compensated according to their certificate level and the number of teachers under their responsibility.

DISTRICT SCHOOL SUPERINTENDANTS
Effective April 1, 1980

		Minimum	Maximum
District School Superintendant	III	$36,360	$39,948
	II	34,704	38,124
	I	33,096	36,360

HOSPITAL ADMINISTRATORS
Effective April 1, 1979

		Minimum	Maximum
VIII	(650 bed plus hospital)	$36,948	$45,924
VII	(400-649 bed hospital)	34,356	41,688

PERSONNEL DIRECTOR (HOSPITALS)
Effective April 1, 1979

		Minimum	Maximum
IV	(650 bed plus hospital)	$22,128	$26,904
III	(400-649 bed hospital)	21,072	25,644

OTHERS

	Minimum	Maximum	Effective Date
Judge of the Provincial Court	$42,000		July 1, 1979
Chief Judge of the Prov. Court	$46,000		July 1, 1979
Medical Officer Clinical VI*	$56,169	$62,662	April 1, 1980

* Regional Laboratory Director - professional qualifications are required.

APPENDIX C

PRIVATE SECTOR COMPARISONS

TABLE 1C

RATES OF PAY OF SAMPLED PRIVATE INDUSTRY (MARITIMES)*

Industry	Position	Salary Levels
Supermarket Chain	Store Manager	$17,000 to $26,000 plus incentive bonuses
	District Manager	$22,000 to $30,000
	Divisional Manager	$27,500 to $37,500
	Vice-President	$40,000 to $80,000
Wholesalers, Distributors	Departmental Manager	$24,000 to $40,000
	Divisional Manager	$38,000 to $50,000
	Senior Executives	$56,000 to $70,000
Major Resource Based Corporation	Assistant Departmental Manager	$32,500 to $37,000
	Departmental Manager	$39,000 to $42,500
	Senior Executives	$50,000 and over
Insurance	Departmental Manager (Administration, Claims, etc.)	$24,000 to $36,000
	Branch Manager	$30,000 to $46,000
Food and Beverage Industry	Management Classifications	$25,000 to $60,000
Office Manageent, Executives (Averages)	Middle Management	$15,000 to $30,000
	Top Management	$30,000 to $50,000
	Top Executive	$50,000 to $75,000
	Comptroller ($2-$7 million co.)	$30,000
	Branch Manager (Sales)	$30,000

* These rates do not represent an average of salaries paid by industry in the Maritime Provinces. Rather they represent a range of salaries paid by industries sampled for this report.

APPENDIX D

COMPARISONS FOR OTHER OCCUPATIONAL GROUPS BASED ON INCOME TAX STATISTICS

TABLE 1D

AVERAGE EARNINGS BY OCCUPATIONAL GROUPS, NEW BRUNSWICK, 1977 AND ESTIMTE FOR 1980, BASED ON ALL INCOME TAX RETURNS FILED**

Occupational Group	Average Annual Earnings* 1977	Estimate for 1980 Assuming 8 percent P.A. Increase
Physicians	$49,400	$62,200
Lawyers	30,600	38,500
Accountants	31,500	39,600
All Professionals	31,900	40,200
Teachers and Professors	16,600	20,900
Federal Government Employees	13,200	16,600
Provincial Government Employees	12,500	15,700
All Employees	10,400	13,100
All taxable returns with total annual earnings of $6,000	13,300	16,700

* All figures rounded to nearest $100.

**Averages include part-time and full-time workers, entrants to and exits from workforce during year, etc. In other words, not all persons included in the occupational groups are full-time, and the group includes a range from most junior to most senior.

APPENDIX E

HISTORICAL DATA FOR NEW BRUNSWICK MLA'S AND OTHER OCCUPATIONAL CATEGORIES

TABLE 1E

HISTORICAL DATA ON MLA's INDEMNITIES IN NEW BRUNSWICK, AND AVERAGE EARNINGS LEVELS FOR NEW BRUNSWICK AND CANADA BASED ON WAGE AND SALARY INDEXES

		Average Annual Wages and Salaries				
		New Brunswick	Canada			
Year	New Brunswick MLA's Indemnity	Industrial Composite	Industrial Composite	Mining	Manufacturing	Service Industries
1974	$ 8,000	$ 8,038	$ 9,261	$12,426	$ 9,652	$ 6,556
1975	9,000	9,485	10,574	14,581	11,098	7,470
1976	9,900	10,535	11,861	16,492	12,552	8,346
1977	11,088	11,614	12,997	18,102	13,834	8,907
1978	12,152	12,110	13,799	19,573	14,855	9,360
1979	12,905	13,336	14,988	21,809	16,182	10,045
1980*	14,015	14,403	16,187	23,553	17,477	10,849

*Projection based on 8% increase except for indemnity.

REPORT TO THE SPEAKER OF THE LEGISLATIVE ASSEMBLY OF MANITOBA RE: BUY BACK OF PAST SERVICE UNDER THE LEGISLATIVE ASSEMBLY PENSION PLAN FOR THE PERIOD APRIL 25, 1995 TO OCTOBER 1, 2004

June 7, 2006

Michael D. Werier
Commissioner

1. Role and Mandate of the Commissioner

This Commission was established by the Manitoba Legislature by way of an amendment to *The Legislative Assembly Act*.

The independent Commissioner's mandate under this Act is to make final and binding decisions in respect of past service for certain MLAs for the period April 25, 1995 to October 1, 2004 under the new Legislative Assembly Pension Plan (LAPP), which was established as a result of an earlier Commissioner's report dated May 14, 2004. Those persons eligible to buy back service are past MLAs who were Members on May 2, 2003 (the end of the 37th Legislature) and may wish to buy back service from April 25, 1995 to June 2, 2003 and persons who are present MLAs and were so from June 2, 2003 to October 1, 2004. Seventy past or present MLAs are eligible to buy back service.

The Legislative Assembly Management Commission (LAMC) has the responsibility to administer the compensation and benefits for Members of the Legislature and was obligated at law to appoint a Commissioner. Michael Werier was appointed as independent Commissioner by LAMC to make the decisions on buy back of service and this Report to the Speaker contains the Commissioner's analysis and decisions.

The purchase of past service under a registered plan such as LAPP is subject to limitations under *The Income Tax Act (Canada)*. Consequently, Members of the Legislature are either unable or are limited in their ability to purchase past service. The decisions in this Report provide a mechanism to facilitate the purchase of past service.

2. Legislative Jurisdiction

The Legislative Assembly Act establishing this Commission was amended by royal assent on June 16, 2005.

The transitional provision in the amendment provides as follows:

> The management commission, as defined in section 52.6 of *The Legislative Assembly Act*, must appoint a commissioner as soon as possible after this Act comes into force. *The Legislative Assembly Act* applies to the commissioner, except that the only responsibilities of the commissioner under that Act are:
>
> (a) to make decisions under clause 52.9(a) in respect of past service for the period from April 25, 1995 to October 1, 2004 under the pension plan established pursuant to the commissioner's report dated May 14, 2004;
>
> (b) to report those decisions to the Speaker under section 52.10; and
>
> (c) to make regulations under section 52.12 to implement those decisions.

Section 52.9(a) of *The Legislative Assembly Act* states:

The Commissioner must make decisions about:

(a) retirement benefits for members and former members, including the nature and amount of those benefits and how they are to be provided, and contributions toward those benefits

These sections provide authority to the Commissioner to decide the amounts, if any, to be contributed by the Province to facilitate the buy back.

3. Background

It is necessary to review relevant events chronologically to gain a full understanding of the problem. The following are some of the significant historical developments in the evolution of the MLA pension plans:

(a) Pre-1994

Prior to 1994, elected Members of the Legislature contributed to a defined benefit pension plan. A Commission Report in 1994 recommended abolition of this form of pension plan. This plan was considered to be overly generous in comparison to other public sectors and private pension plans.

This was noted by Earl E. Backman, Commissioner for MLA Pay, Allowances and Retirement Benefits on May 14, 2004 respecting the changes in 1994.

> "In Manitoba, there was dissatisfaction with the pension - determining accrual rate of 3%, which was at least 50% higher than most other plans in effect in the province at that time, and indeed still are today. There was also animosity toward the fact that MLAs could retire very early - much earlier than the rest of the population could anticipate. Members needed only eight years of service or three terms and age and service totaling 55 to be eligible for retirement."

Rather than maintain the existing plan and make changes to the accrual rate and/or retirement eligibility, the Legislature chose to suspend the existing plan and a new RRSP plan was instituted in April, 1994.

(b) 1995 Changes

The old defined benefit plan was suspended and is administered as a "Deferred Pension" for Members still serving. Those Members who have since retired receive a pension from the old plan and the benefits from their post 1995 RRSPs.

The new plan was not a defined benefit plan. Rather, under the new plan in 1995, Members who have been elected since 1995 had the option of a contributing to a RRSP plan. Members paid 7% of their total pay to an RRSP (of

their choosing), including a spousal RRSP. The Government of Manitoba (Province) contributed a matching 7%.

In the event a Member could not contribute a full 7%, they could elect to contribute to a Tax Paid Trust.

(c) May 14, 2004 and June 8, 2004 Reports and Supplementary Report to the Legislature by Earl E. Backman, Commissioner for MLA Pay Allowances and Retirement Benefits

Backman's mandate was established in December, 2002, under *The Legislative Assembly Act*. The mandate was to review and make recommendations to the Legislative Assembly about the appropriate salary, allowances and retirement benefits for Members. Backman sought out and received significant input from various groups and members of the public, including The Manitoba Chamber of Commerce, The Canadian Taxpayer's Association, The Manitoba Federation of Labour, The Manitoba Government Employees' Union, and others.

In the May 14, 2004 report, Backman made a number of significant findings. In particular, he noted that:

> The absence of a Pension Plan for Members probably contributes to eliminating a sector of Manitoba citizenry from running for elected office; especially those in mid-career pension-based employment where they cannot "afford" or are reluctant to consider breaking the continuity of their contributory years.

He also noted that Manitoba's contribution rate to RRSPs of 7% matched by the Province is among the lowest in Canada.

Furthermore, he said it would have been preferable to fix the problems with the old defined benefit plan rather than to discard it completely; but that public resentment of pension plans was a driving force in 1994. However, he noted in

2004 that based on his consultations there was "little acrimony" this time around and there was a higher acceptance of pension plans for elected officials.

(d) Backman, in his May 14, 2004 report, made the following recommendation:

Recommendation #6 - Pension Plan - Re Section 3.4 of the Members' Guide

That the existing RRSP Plan remains available to Manitoba Members as an option.

That a Defined Benefit Pension Plan be made available as a time-limited sign-up alternative option for existing and newly elected future Members with the following major principles of operation:

- *7% contribution rate by the Member on all basic and additional indemnities;*
- *Full vesting of contributions after 1 year of service;*
- *Normal retirement age of 55;*
- *Accrual rate of 2% for pension calculation purposes;*
- *The average of the best 5 years of eligible total compensation since 1995 be used in the computations.*

That existing Members be allowed to purchase eligible prior service back to 1995 at the full actuarial cost of same by transfer from their own RRSPs at present value or payment by cash. If legislation allows, severance pay for "grandfathered" MLAs with pre-1995 service can be used to purchase past service at the time of retirement.

That other provisions resemble the Civil Service Superannuation Plan for Government employees as closely as possible and practical.

That the Civil Service Superannuation Board be the Administrator of this Plan.

In order for existing Members to access this option it is suggested that a six month time limit be placed on the decision to sign up and further it should be a one time only option that is not available later. The same option period should be available for newly elected Members in the future.

(e) Aftermath of the Backman Reports

Backman's May 14, 2004 report was not adopted by the Legislature as it could only be accepted in its totality The Legislature ultimately accepted the final recommendation of the June 8, 2004 report that legislation be enacted creating the role of an Interim Commissioner who would have the legal authority to determine the pay and benefits of MLAs and remove the necessity for MLAs to vote on their own compensation. The legislation was enacted June 10, 2004.

(f) The Legislature ultimately created the new LAPP and accepted Backman's recommendation that "existing Members be allowed to purchase eligible prior service back to 1995 at the full actuarial cost of same by transfer from their own RRSPs at present value or by cash". This later proved to be unworkable due to tax restrictions as discussed later in this Report.

At the time, the provisions for buy back of service were incorporated into the Members' Retirement Benefits Regulation which sets out the text of the defined pension plan for Members of the Legislative Assembly of Manitoba. The relevant provisions are set out in s. 26 of the Regulations.

> 26(1) Subject to the limitations under the *Income Tax Act* (Canada) respecting the purchase of past service under a registered pension plan, pensionable service may be purchased as follows:
>
> > (a) an MLA or former MLA, having elected under section 22 to become a member, may purchase pensionable service for all or any part of the period from April 25, 1995 to October 1, 2004 that he or she was an MLA;
> >
> > (b) an MLA electing under clause 22(1)(a) to become a member may purchase pensionable service for all or any part of the period that he or she was an MLA from October 2, 2004 to the beginning of the pay period for which he or she begins making contributions by source deduction.

26(2) The following rules apply to a purchase of service under clause (1)(a):

1. A former MLA's election to purchase the service is to be included in his or her election under clause 22(1)(c) to become a member, and must specify the period of service to be purchased.

2. An MLA's election to purchase the service may be made no later than the earliest of

(a) the day before he or she begins to receive a pension under this Part;

(b) six months after he or she last ceased to be an active member; and

(c) December 1 of the year in which he or she reaches the age of 69 years.

3. The purchase price for the past service is equal to the full actuarial cost of the period of service to be purchased, as determined by the plan's actuary as of the day the election to purchase the service was filed. It is payable to the administrator as a lump sum, or by installments with interest as determined by the administrator.

(g) Report of the Interim Commissioner for MLA Pay

Dr. Jerry L. Gray was appointed Interim Commissioner. His mandate was to decide the compensation levels of MLAs. In his report dated May 5, 2005, he also made the following recommendations regarding pension plans as a result of his finding that the buy back of service had proven unworkable:

4.0 Recommendations

The purpose of the recommendations is to suggest policies or actions that would facilitate the implementation of the specific salary decisions and/or improve the decision process in the future.

4.1 Review of Past Service Buy Back

4.11 The past service buy back program of the Legislative

> Assembly Pension Plan (LAPP) should be reviewed in view of the fact that MLAs are unable to purchase past service to the extent recommended by the May 14, 2004 Commissioner's report due to limitations under *The Income Tax Act* (Canada).
>
> *The intent of the Commissioner's recommendation has proven to be unworkable for many MLAs and the past service buy back provision needs to be reviewed and changed accordingly.*

The above recommendations resulted in the amendments to *The Legislative Assembly Act* referred to earlier which led to the creation of the role of a Commissioner to deal with the problem of purchase of past service by MLAs and ultimately resulted in this Report. Gray also made the following observations:

> Overall Compensation Levels of MLAs
>
> It is my view that the overall compensation level of the MLA role is below the level of responsibility and complexity of similar roles in both the public and private sectors. If we want excellence in Manitoba's public service, the level of compensation must be at a level that will increase the chances of attracting individuals who have the capability to handle the complexity of the role.
>
> Future Compensation Issues
>
> Having the lowest paid Premier and MLAs of all of the Canadian provinces should not be a sign of pride for Manitobans. This is a situation that should be rectified as soon as possible. My view is that this unfortunate and inequitable situation has developed because of the politicization of the compensation process in the past. Hopefully, this will be resolved in the future with a Commissioner who has the authority to make decisions about compensation for all of the roles in the Legislature.

These observations confirmed Backman's earlier findings.

4. The Limitations under The Income Tax Act

As stated earlier, Gray found that Backman's recommendations to purchase past service had proven to be unworkable. This is because there are certain tax

requirements under Canadian tax law when an individual purchases past service under a registered pension plan.

The Income Tax Act requires that an individual Retirement Savings Plan ("RSP") or similar registered vehicle assets must be transferred or rolled over to the MLA Pension Plan to reduce the Past Service Pension Adjustment ("PSPA") created by the buy back, before such service can be recognized.

The PSPA in effect reduces a person's RRSP limit retroactively.

5. The Amount Required to Buy Back

In order to buy back full service for the period between 1995 and 2004, the MLAs will have to pay the Past Service Liability which actuaries have calculated for each MLA. The Past Service Liability is the pension obligations that the MLAs would have had if the new defined benefits plan was in effect in April, 1995. Part of arriving at the Past Service Liability is to predict the retirement age of each MLA. Retirement is possible as early as age 55, however, the actuarial assumptions assumed that a MLA would retire no earlier than age 59. Age 59 is the current average retirement age of civil servants in Manitoba.

6. The Overall Nature of the Problem

The problem is that many MLAs do not have sufficient RRSP holdings to pay down the PSPA to zero and be in a position to buy back service of all their past service. Also, members over the past years may have contributed to a spousal RRSP and cannot use this asset to reduce their PSPA and buy back service. Further, certain members chose to invest in tax paid trusts which would not be eligible for roll-over to buy back service.

7. The Issues

There are two main issues to be addressed in coming to a decision. They are:

1. Should the Province contribute to the buy back of service and, if so, in what amount?

2. Should MLAs who, for whatever reason, do not have RRSP holdings (spousal RRSP tax paid trust) to reduce the PSPA, be entitled to the same contribution from the Province, and if so, what form should it take?

8. Consultations

In preparation of this Report, I reviewed past reports dealing with MLA compensation and legislative debates surrounding changes to the MLA pension plan in 1994. I also met with representatives of the LAMC. A canvass of all affected MLAs, including retirees, was done to solicit particulars respecting their personal RRSP situations. A review was done of the existing pension plans of the Legislatures across Canada.

Furthermore, consultations were held with tax and actuarial experts. In particular, Dennis Ellement of Ellement & Ellement, actuaries for the Civil Service Superannuation Board and the LAPP Plan, provided comprehensive and detailed analysis relating to the buy back, including actuarial assumptions, past service costs, and estimated PSPA for all affected MLAs.

As well, I was provided with possible allocation methods of funding the buy back together with sample calculations relating to various MLAs and the pension buy back possible cost allocation.

9. Factors Considered

The amendment to *The Legislative Assembly Act* dealing with buy back of past service does not provide specific factors on which to determine whether the MLA and the Province should share the cost of purchasing past service. It was known, however, at the time that there were a myriad of difficulties facing MLAs.

The question is the quantum or the potential of a percentage of purchase cost to be paid by the Province, if any.

The legislation (regulation) does not give any specific guidance as to what criteria should be applied in determining the two main issues.

I have considered a number of factors in arriving at a decision in this complex matter. These include:

- The unique requirement of the MLA role, including the lack of job security and the accountability process
- General compensation principles, policies and practices in the public sector
- Pension plan in place for Legislatures across Canada
- The public sensitivity to the compensation and pensions of elected officials

In the final analysis, as Commissioner Gray stated in his report in dealing with all the factors relevant to MLA compensation, fairness is the most reasonable approach. I have used this approach in reaching the decisions contained in this Report.

10. A Case Study

There are a number of options available to allocate responsibility for the funding of past service including, the MLA being totally responsible, the Province being totally responsible, or some form of cost sharing between the parties.

Since 1994, MLAs and the Province have each contributed 7% of pensionable salary. The actuarial calculation of current service costs of the LAPP pension is 22.76% of pensionable salary as at October 1, 2004. The first question is whether the remaining 8.76% should be shared. If each party shares 4.38%, each would have responsibility for 19.25% of the full actuarial buy back cost.

A case scenario is presented for illustration purposes of one possible method of allocation:

A. Calculation of Possible Buy Back

Historical MLA contributions	7%
Historical Province contributions	7%
Possible MLA top-up	4.38%
Possible Province top-up	4.38%
Total average service costs (based on current actuarial calculations)	22.76%
Potential Province share of full Buy Back	4.38/22.76%=19.25% of the actuarial cost
Example MLA RRSP assets	$ 90,166
Cost of full pension Buy Back (based on actuarial calculations)	$209,676
PSPA (estimated by actuary)	$123,655
Portion of full Buy Back possible	72.9%

B. Pension Buy Back Possible Cost Allocation

RSP transfer	$ 90,166
MLA top-up share to Buy Back	$ 22,362

Province top-up share to Buy Back	$ 40,363
Pension Buy Back Total Cost	$152,891

C. Province's Possible Share of Cost

Province share to pension Buy Back	$ 40,363
Province share to cash compensation	$ 0

In the above scenario, the MLA by reason of the limitations in *The Income Tax Act*, is able to buy back 72.9% of the full buy back which equates to $152,891. If the MLA has $90,166 in a RRSP, and the Province's share is 19.25% of $209,676 which equals $40,363, then the MLAs top-up is $22,362. This would have to be paid by the MLA and would be tax deductible. An issue arises as to the appropriate time frame for this MLA to pay his or her "top-up" share. A further issue arises as to the interest adjustment since October 1, 2004.

11. Decision

I have considered all of the factors listed earlier in the report and have been guided by the findings of the previous Commissioners. The challenge is to strike an appropriate balance between the need to be fair and reasonable to MLAs (who are entitled to a fair pension for their work and commitment) with the interests of the Manitoba taxpayers. I am also mindful and sensitive of the competing demands made on the Provincial Treasury.

The decisions made in this Report attempt to strike the appropriate balance and deal with the many factors at play in determining fair and appropriate MLA compensation.

I have also taken into account that the retirement plan put into effect in 1995 put MLAs into a disadvantaged and inferior position compared to similar jurisdictions. Previous Commissioners recommended and the Legislature determined that the existing RRSP plan be replaced and that a new LAPP be instituted. As set out earlier, the buy back of service is to be at full actuarial value. In many instances Members do not have sufficient RRSP value to allow for full buy back of service under *The Income Tax Act* or any RRSP holdings to mitigate the PSPA.

In light of the above, I have decided that the fair and reasonable way to effect to buy back given the costs involved and the income tax restrictions is to have the Province contribute to this buy back of service. Without it, it is probable buy back would be severely restricted in terms of numbers of Members and past years purchased. This would leave past and present MLAs with small pensions which do not properly acknowledge their years of service.

During the past period April 25, 1995 to October 1, 2004 Members have contributed 7% to their RRSPs or tax paid trusts and the Province matched this contribution. I am advised that the 14% in contributions represents 61.5% of the average current cost of pensionable service under the plan that was established in 2004.

I have decided that the remaining 38.5% should be split equally (19.25% each) between Members and the Province. Therefore those who decide to purchase past service will be entitled to purchase it for 80.75% of the actuarial cost at October 1, 2004, plus interest at a rate to be determined by the plan administrator from October 1, 2004 to the date of actual purchase.

An MLA who elects to purchase service may pay for it by transferring funds from his or her RRSP and making additional contributions, as necessary. I have decided that the additional contributions may be made in equal installments over a period of up to three years, plus interest at a rate to be determined by the plan administrator.

There are Members who may be eligible to purchase past service, but are unable or choose not to do so, or who choose to purchase less than they are eligible for. It is necessary to treat all Members equally and I have decided that the Province shall compensate these Members for the otherwise forgone part of the share.

I have decided that these Members will be entitled to a benefit equal to 19.25% of the actuarial cost as at October 1, 2004 of the cost of the service they are eligible for but do not purchase. I have decided that the benefit will be paid as a lump sum to a locked-in trust account where it will earn interest at prevailing rates. This will include interest to the date of purchase or payment.

I am advised that these locked-in trust accounts are maintained by the Province for MLAs who are not able to make the 7% RRSP contributions and receive a matching contribution from the Province, and therefore there is an existing vehicle in place to accommodate these accounts. Other vehicles such a registered compensation arrangement (RCA) were considered but deemed inappropriate as they are more viable for the private sector.

I am advised by the actuary that the estimated cost of the Province's contribution will be approximately $1.56 million as at October 1, 2004. It is essential to note that this amount is well below what the Province's contributions would have been (over and above the 7% contribution) if the defined benefit plan had been maintained after 1995 with a reduced accrual rate and a different early retirement privilege.

DATED this 7th day of June, 2006.

"Michael D. Werier"

Michael D. Werier
Commissioner

REPORT TO THE LEGISLATIVE ASSEMBLY OF MANITOBA

May 5, 2005

Jerry L. Gray, Ph.D.

Interim Commissioner for MLA Pay

1.0 Background of the Present Legislation and the Role of Interim Commissioner

1.1 The Commissioner for MLA Pay, Allowances and Retirements Benefits

The role of Commissioner for MLA Pay, Allowances and Retirement Benefits was established by the Legislature on December 12, 2002. The mandate for the Commissioner covered all of the above named compensation items, including additional compensation for members of the Executive Council as well as other MLAs who have additional duties within the Legislature.

1.2 The Legislative Assembly Management Commission (LAMC)

The Legislative Assembly Management Commission (LAMC) is charged with the responsibility of administering the pay and benefits for the elected members of the Legislature. Following the election in June 2003, the LAMC undertook to implement the requirements of the original 2002 legislation and appointed a single Commissioner in October 2003 to make recommendations to the Legislature on pay, allowances and retirement benefits. Under the original legislation, the LAMC was required to convey the Commissioner's report, along with its own recommendation, to the Speaker. The Speaker was then required to table the report to the Legislature for acceptance or rejection.

1.3 The Outcome of the May, 14, 2004 Commissioner's Report

The Commissioner's report of May 14, 2004 was rejected by the Legislature. The resolution passed stated that members believed that "salary increases were not appropriate at this time" and the Commissioner was asked to review the recommendations and submit another report.

1.4 The June 2004 Supplementary Report to the Legislative Assembly

The Commissioner submitted a second report on June 8, 2004. Among other things, this report confirmed the May resolution of the Legislative Assembly by recommending a roll back of the cost of living adjustment that has traditionally been given to all MLAs on April 1 of each fiscal year (based upon the formula, it would have been 1.4% in June 2004). Therefore, members did not receive a COLA for 2004 and no other recommended increases were implemented. The Commissioner also recommended that the Legislative Assembly consider a process that would remove the necessity for MLAs to vote on their compensation levels.

1.5 The Interim Commissioner Role

The Legislative Assembly implemented the final recommendation of the June 8, 2004 Commissioner's report by enacting legislation in June 10, 2004 creating the role of an Interim Commissioner who would have the authority to *decide* the compensation levels of MLAs. This is in contrast to the role of the original Commissioner who was to make recommendations to the Legislative Assembly.

1.6 Authority of the Interim Commissioner

The Legislative Assembly Amendment Act (3) limited the role of the Interim Commissioner to decisions regarding the following:[1]

1.61 The annual salary for members

1.62 The additional salary for members who hold the following positions:

(a) the Speaker and Deputy Speaker;
(b) the leader of the official opposition and leader of a recognized opposition party;
(c) the elected deputy chairperson or other deputy chairperson of the Committee of the Whole House;
(d) the elected permanent chairperson and vice-chairperson of a standing or special committee;
(e) the government house leader, house leader of the official opposition and house leader of a recognized opposition party;
(f) the government whip, whip of the official opposition and whip of a recognized opposition party;
(g) legislative assistant to a member of Executive Council.

1.63 The additional salary for members of the Executive Council.

1.64 Any other salary or allowance for expenses the Commissioner considers should be paid to members, and the circumstances in which it is to be paid.

The LAMC requested that the Interim Commissioner consider only the cost of living increase, an increase to the basic annual salary of MLA's, and salary increases only in specific roles.

1.7 Appointment of the Interim Commissioner

The appointment of Dr. Jerry L. Gray as the Interim Commissioner was approved by the LAMC in December 2004.

---

[1] For the text of the complete Amendment, see Bill 55, The Legislative assembly Act (3) at http://web2.gov.mb.ca/bills/38-2/b055e.php.

2.0 The Decision Process

2.1 The Overall Approach of the Interim Commissioner

Compensation issues are perhaps the most controversial of all organization processes. First, measurement of "worth" is not completely scientific and is laden with problems of measurement and value judgments. Second, compensation serves a complex and multi-purpose role in our society: it is the means of determining our standard of living, it is a measure of what others think we are worth, it is often the measure of how we compare ourselves to others, and so on. All of the issues become even more complicated in the case of elected officials. Even if there were completely scientific approaches to compensation available, the different nature of the roles, values, expectations and accountability processes of politicians would make them practically meaningless. Even the traditional means of gathering information for politicians (polls, surveys, public consultation, etc.) are of little use in the area of compensation because the results would be tainted with all sorts of biases.

The only valid and practical method in these situations is to (a) approach the problem through a system of multiple measurements - also known as benchmarks, and (b) make an informed and independent judgment based upon all of the benchmarks observed. Although no specific weight was assigned to any factor, it should be noted that the decisions contained in this report are, in the final analysis, my judgment with regard to the primary criteria of *fairness*. There are many other factors that were considered in making the decisions (see Section 2.2), but the overriding objective was to achieve a situation that, in my view, moved toward fairness in pay for our elected legislators. Although all Manitobans would not likely agree to the specific definition of what is "fair", few – if any - would argue that our MLAs should not be compensated in a fair and equitable manner. Given the complexity of the issue, the appointment of a single, independent person to make an informed judgment regarding "fairness" is the most reasonable approach.

Finally, it is important to note that the task at hand was to establish compensation levels for the *role* of Members of the Legislative Assembly, not the salaries for the specific individuals in those roles. The separation of individuals from roles provides a more objective perspective since it separates the responsibilities of the role from personal views of the individuals in those roles.

2.2 Factors Considered in Making the Decisions

The complexity of arriving at decisions regarding MLA pay is reflected not only in the large number of factors that should be considered, but also in the fact that many of the factors are not quantifiable. Indeed, it would be impossible to construct a formula that would be appropriate either for these specific decisions, or for MLA salary decisions in the future, because the variables are always changing. The process used here considered the most important factors that needed to be included in reaching a decision, and then utilized those factors in reaching a judgment regarding fairness for MLA salaries.

Some of the factors used in making the decisions are (in no particular order):

- Salary comparisons with the elected roles in other federal, provincial and municipal governments
- The need to have compensation levels that make the MLA role attractive to highly qualified candidates
- Unfairness in salaries often must be corrected over time
- The need to have compensation levels that reflect the importance of the MLA role
- The public sensitivity to how much the roles of elected officials should be paid
- The unique requirements of the MLA role, including the lack of job security and the accountability processes
- The increased cost of living since the last MLA pay increase
- Comparable workloads of the various roles in the Legislative Assembly
- General compensation principles, policies and practices in the private sector

3.0 MLA Salary Decisions

3.1 Cost of Living Increase (COLA)

3.11 A 2.5% cost of living increase added to the basic annual salary of MLAs, persons appointed to the positions mentioned in section 1.62 of this report and to members of Executive Council effective April 1, 2005. The April 1, 2005 increase will be computed on the 2003/04 salaries. For example, *the new annual basic salary for MLAs will be $67,173.*

3.12 Effective April 1, 2006 and each April 1 thereafter until such time as a different decision is made, a cost of living increase will be added to the basic annual salary of MLAs, persons appointed to the positions mentioned in section 1.62 of this report and to members of Executive Council. This increase will be computed as the previous five-year moving average increase in the Manitoba Consumer Price Index (CPI).

3.2 Annual Salary for MLAs

3.21 The basic annual salary for MLAs is set at $72,000 effective April 1, 2006. The COLA provided in 3.1 of this report will apply on April 1, 2006 as if this were the base salary in 2005/06.

3.3 Additional Salary for Speaker

3.31 The additional salary for the role of Speaker is set at that of Ministers effective April 1, 2005.

3.4 Additional Salary for Caucus Chairs

3.41 The additional salary for the role of Caucus Chair is set at $5,000.00 effective April 1, 2005. The COLA provided in 3.1 of this report would apply as if this salary existed in 2003/04.

3.5 COLA Adjustment Implementation

3.51 COLA adjustments should be applied at the beginning of the pay period that includes April 1.

3.52 COLA adjustment amounts should be rounded to the nearest dollar.

These are administrative decisions designed to eliminate the time-consuming manual calculations required if the start of the pay period does not fall on April 1.

4.0 Recommendations

The purpose of the recommendations is to suggest policies or actions that would facilitate the implementation of the specific salary decisions and/or improve the decision process in the future.

4.1 Review of Past Service Buy Back

4.11 The past service buy-back program of the Legislative Assembly Pension Plan (LAPP) should be reviewed in view of the fact that MLAs are unable to purchase past service to the extent recommended by the May 14, 2004 Commissioner's report due to limitations under *The Income Tax Act* (Canada).

The intent of the Commissioner's recommendation has proven to be unworkable for many MLAs and the past service buy back provision needs to be reviewed and changed accordingly.

4.2 Eligibility for Appointment as Commissioner

4.21 An individual appointed either as Commissioner or Interim Commissioner should not be eligible for an additional appointment.

The Legislative Assembly is to be commended for removing their compensation decisions from the political process. Implementation of this recommendation would further ensure the independence of the Commissioner's role.

5.0 Observations

5.1 Overall Compensation Levels of MLA's

It is my view that the overall compensation level of the MLA role is below the level of responsibility and complexity of similar roles in both the public and private sectors. If we want excellence in Manitoba's public service, the level of compensation must be at a level that will increase the chances of attracting individuals who have the capability to handle the complexity of the role.

5.2 Future Compensation Issues

Having the lowest paid Premier and MLAs of all of the Canadian provinces should not be a sign of pride for Manitobans. This is a situation that should be rectified as soon as possible. My view is that this unfortunate and inequitable situation has developed because of the politicization of the compensation process in the past. Hopefully, this will be resolved in the future with a Commissioner who has the authority to make decisions about compensation for all of the roles in the Legislature.

SUPPLEMENTARY REPORT TO THE LEGISLATIVE ASSEMBLY OF MANITOBA

June 8, 2004

EARL E. BACKMAN

COMMISSIONER

FOR MLA PAY, ALLOWANCES AND RETIREMENT BENEFITS

Supplementary Report to the Legislative Assembly of Manitoba

Submitted by Earl Backman
Commissioner for MLA Pay, Allowances and Retirement Benefits

June 8, 2004

This supplementary report is being provided to the Legislative Assembly as a result of a request for the Commissioner to review the section regarding salary increases for Members with a view to deferring them at this time. The following resolution encapsulates the request and the basis for it:

"***Whereas all Members of the Legislative Assembly assert that salary increases are not appropriate at this time, recognizing the difficulties that are being faced by Manitobans as a result of economic conditions including the BSE issue, LAMC recommends to the Assembly that the Commissioner on MLA Allowances review the section regarding recommendations for salary increases with a view of deferring them at this time. We therefore respectfully reject the Report to the Legislative Assembly on MLA Pay, Allowances and Retirement Benefits 2004."***

"All or Nothing" Choice

The legislation authorizing the establishment of a Commission for this purpose limits the choices of Members of the Legislative Assembly to a "Yes"-"No" type vote on the entire report. Thus the request to review the salary section can only be accommodated by a rejection of the whole report and a subsequent recommendation by the Commissioner. While this legislation was initiated with good intentions to protect against "cherry picking" it is also evident that it does restrict Members choices very severely—and also severely limits the Commissioner's ability to present options for Members to vote on.

Process

The legislated compensation review process called for submission of a report by the Commissioner to LAMC (the Legislative Assembly Management Commission) (May 18th, 2004) followed by a recommendation from LAMC to the entire Legislative Assembly within 15 sitting days for a vote on the report by all MLAs.

This Commissioner feels it is necessary to comment on the unfortunate turn of events that contributed to a "short-changing" of the intended process. This in turn contributed to very incomplete initial evaluation of the report and caused an unintentional focus on a single element of it—that being salary increases.

The Deleterious Effect of Premature Comments

The original report is a comprehensive 53-page document replete with research information, comparisons, rationale, evidence-based decisions and sound recommendations based on that evidence tempered with political and fiscal realities facing Manitoba MLAs and residents. It is impossible to gain a full understanding of the report in less than a few hours, let alone a few minutes.

It is the Commissioner's opinion that it was most unfortunate that the Leaders of all three parties chose to respond to media questions on the pay element of the document prior to receipt and evaluation of the full report itself. Even though in some cases the early comments were intended only as an individual personal opinion, those responses were quickly converted to "official party positions" and reported by the media as outright rejection of the report without any opportunity for a measured response based on a comprehensive review of the complete report. The public thus received a very jaundiced and prejudicially abbreviated view of a soundly researched, evidence based document.

In this Commissioner's opinion those early comments also effectively emasculated LAMC because of the natural instincts and actions of MLAs to avoid embarrassment for their Leader by any form of subsequent contradiction. The Commissioner is very much aware that the public proclamations made individually do not universally represent the opinions of all MLAs. I believe that if the process had been allowed to follow the intended path called for by the legislation, MLAs would have had a better chance to absorb and understand all the components of the report and that they would have concluded that the recommendations were sound and would stand the test of public scrutiny.

Public Response to the Report

It is evident that some MLAs have been surprised at the level of positive and empathetic response the original report has received from the public and the media, even including corrective action to salaries. Other than the most cynical, the thinking public and media actually support fair treatment for everyone—even MLAs. It is an inevitable fact of life that some taxpayers will resent paying politicians at any level and even when they don't know how much the politicians are paid—it's always too much!! This was obvious in the "street corner interviews" wherein it is easy to get respondents to say "No" to raises for elected officials even if they know nothing of the actual numbers or history or comparisons. It is critical that MLAs face this issue head on at some point in the near future—otherwise we are guaranteed to confront the same problem every time a Commissioner and/or the Legislature attempts to deal with this sensitive topic.

Difficult Economic Conditions in Manitoba

The economic conditions referred to in the resolution on page 1 and used as the justification for a reconsideration request were actually major considerations for this Commissioner as the original report was finalized. In fact, you will find references to specific economic difficulties listed no less than 6 times at critical points in the report and they contributed substantially to the deferral choices that were already made in the existing recommendations. Extracts from the original report are shown below:

(1) Page 14 where Recommendation #1 re MLA Basic salary included NO EXTRA PAY increase for 2004 with phased increases in 2005 and 2006:

"***The Commissioner would have preferred, and was initially prepared, to recommend that these changes become effective one year earlier. They are being deferred because of fiscal challenges facing Manitoba at this time."***

(2) Page 15 in the MLA Salary section:

"***Due to difficult budgetary decisions, that increase is being deferred. Because Manitoba has faced substantial fiscal pressures as well, the Commissioner is deferring the increase for one year. This deferral will serve to exacerbate the inequities, but is provided as a response to fiscal reality."***

(3) Page 15 respecting the Premier and Cabinet Ministers' salaries:

"***The Commissioner has concluded that the Premier and Cabinet Ministers are considerably under valued relative to most Provinces/Territories and substantial corrective action is warranted. This must be tempered by budgetary concerns, however."***

(4) Page 17 respecting the Premier's salary:

"While it would be tempting to correct these inequities quickly, the Commissioner is very cognizant of the difficult budgetary decisions facing Members of the Legislative Assembly at the same time as this report is being considered. It is also a very difficult, if not impossible, task for MLAs to vote on anything that affects their incomes directly without being accused of 'feathering their own nests"!

(5) Page 19 respecting the Premier's compensation recommendation # 2 in which NO EXTRA PAY increase was recommended for 2004 and increases were recommended for year 2 and 3 (2005 and 2006) of a three year phase-in of much needed corrective action:

"The Commissioner would have preferred, and was initially prepared, to recommend that these changes become effective one year earlier. They are being deferred because of fiscal challenges facing Manitoba at this time."

(6) Page 23 respecting Ministers' compensation recommendation # 3 in which NO EXTRA PAY INCREASE was recommended for 2004 and increases were recommended to correct serious deficiencies in 2005 and 2006 as year 2 and 3 of a three year phase in plan:

"The Commissioner would have preferred, and was initially prepared, to recommend that these changes become effective one year earlier. They are being deferred because of fiscal challenges facing Manitoba at this time".

Conclusion on Economic Conditions

As can seen by the foregoing excerpts, the original recommendations were inclusive of a deferral of extra pay increases for 2004 due to the very same reasons the present resolution quotes to substantiate a request for a further review.

Effective Dates

The original Commission report was designed for all provisions except salaries to come into effect April 1, 2004. This Commissioner considers it urgent that all other sections of the report be implemented as soon as possible because they are sorely needed and are mostly related to service to and access for constituents—not to MLA compensation.

Pension options were to start within 6 months of report adoption in 2004 with optional buy back of previous eligible service back to 1995 at actuarial cost.

With the exception of an already planned 1.4% salary increase, all other salary changes were to happen in 2005 and 2006 followed by use of the Average Weekly Wage in Manitoba as a future COLA.

Present Salary Increase

There was one portion of MLA compensation that the Commissioner chose not to defer by the recommendations in the original report and it has already been paid for 2 months since April 1, 2004. I refer to the fact that without implementation of this report to replace the former system, effective April 1, 2004, MLAs have already been granted an increase of 1.4% for 2004/2005 on their basic and supplementary salary components. The Commissioner supported allowing these salary increases being implemented but recommended NO EXTRA INCREASES for 2004/2005.

This 1.4% does represent an actual salary increase this year and the public proclamations made by all three Leaders and the resolution passed by all Members of the Legislative Assembly state very clearly that **"salary increases are not appropriate at this time"**. Considering the fact that this is the only salary increase that was contemplated and recommended for 2004/2005 in the report, the Commissioner has no choice but to review this component. All other increases recommended by the Commissioner, with the exception of the Speaker's, were already deferred to 2005 and 2006 and these will also be revisited as requested by the resolution of the Assembly. The Commissioner recommended that the Speaker receive the same pay as a Minister with salary adjustments the same as a Minister in 2005 and 2006. This would represent more than a $4600 raise this year and this is being revisited here.

This same situation applies to the Additional salaries paid for 17 supplementary roles including Deputy Speaker, House Leaders, Party Whips, Legislative Assistants, Committee Chairs and Vice Chairs, etc. The Commissioner recommended allowing these 1.4% increases to go through (by not displacing the scheduled increases) and also added Caucus Chairs to the list to become effective April 1, 2005. Except for Caucus Chairs these all represent actual salary increases and are hereby being reviewed as requested.

Future Salary Increases

This Commissioner strongly urges all MLAs and Leaders to confront this issue directly at this time or be prepared to struggle with this same dilemma every time it is raised in the future.

The recommendations originally made are sound, valid and appropriate, and the numbers recommended for 2006 should actually be in place in 2004. If we truly want to be fair to existing MLAs and attract the best candidates possible in the future we need to ensure we are "in the ball park" in all areas of compensation, expenses and retirement planning. We are "missing the boat" right now on an entire sector of the population which does not/cannot consider public office because of the potential interruption of pensionable service.

Right/Obligation of a Vote of the Legislative Assembly

While reiterating that the existing recommendations are solid and should have been implemented in their entirety, the Commissioner respects the right, obligation and necessity of MLAs to vote on the compensation issue in one form or another. This part of the existing process will forever be the "Achilles heel" as long as it is in effect. It is for this reason that I will be recommending that the Assembly decide again just prior to March 31, 2005 whether or not the increases planned for 2005 and 2006 are implemented or deferred further at that time. A recommendation will also be made respecting the actual process itself.

Compensation Levels for MLAs

The increases previously recommended are, upon further review, very appropriate. They have already, and will continue to meet, the test of public scrutiny for fairness. One newspaper editorial even stated that, given the background research, "*if anything, the proposed raises were lower than what should have been expected*". MLAs should not feel an obligation to apologize for accepting fair treatment. On the contrary, the Commissioner urges all MLAs to recognize that the recommendations do not move Manitoba compensation to "the middle of the pack", or 5th place as most Manitobans and MLAs expect they should be—instead these recommendations retain MLAs' compensation in 8th place—it only reduces the widening gap created by past reticence to deal with this issue honestly.

Compensation for the Premier

The compensation level for our Premier relative to his/her responsibilities is woefully inadequate and as evidenced by the public and media response to the original report, most Manitobans feel strongly that this should be corrected soon.

The Premier has publicly stated that he did not ask for a raise and could not support an increase for himself and his Ministers (paraphrased). However, MLAs' compensation is not nearly as far "out of whack" as is that of our Premier and Cabinet Ministers. Many respondents have indicated that it is highly inappropriate that the Premier is $17,000 lower than either the Mayor of Winnipeg or the Premier of Saskatchewan and is dead last of all Provincial Premiers in Canada. Thus it would be totally inappropriate to consider giving increases to MLAs only without stronger corrective action for our Cabinet Ministers and the Premier. The Commissioner has been involved in human resource compensation at all pay levels for over 30 years and feels very strongly that Manitoba MLAs, Ministers and the Premier should be appropriately and fairly compensated. There is clear public support for this position.

Supplementary Recommendations

While restating the belief that the original recommendations were both sound and publicly acceptable, the Commissioner is responding to the request to review the salary increase portions of the report and makes the following supplementary recommendations:

(1) In order to honor the public pronouncements of our three party leaders and the resolution passed unanimously in the legislature that "***salary increases are not appropriate at this time***" the Commissioner recommends that the 1.4% salary and additional indemnity increases already being paid for 2004/2005 (the only increase recommended for this year in the original report) be rolled back effective April 1, 2004. This modifies original Recommendations 1, 2, and 3 relating to compensation for MLAs, the Premier, Speaker and Ministers and additionally to the 17 existing leadership roles referenced in section 2.2.2 of the original report in which the 1.4% was allowed to go through.

(2) In order to ensure that all MLAs are dealt with fairly and so that none receive an increase this year, the recommendation that the Speaker's compensation be raised to become equivalent to a Minister should also be deferred to the 2005 vote in Recommendation #3 below.

(3) In order to give the Legislative Assembly the opportunity to revisit the salary issue before implementation of Phase 2 and 3 of the recommended salary increases contained in the original report for April 1, 2005 and 2006 respectively, the Commissioner recommends that the Assembly collectively decide just prior to April 1, 2005 whether or not to proceed as planned or consider further deferral at that time. This will also apply to the future of the Speaker receiving the same salary as a Minister.

These three additional recommendations will actualize the public statements of the Leaders and the Assembly relating to "no salary increases at this time" and will ensure that a decision relative to future increases can be made approximately one year from now with the benefit of the knowledge of economic conditions at that time. While it remains this Commissioner's very strong conviction that the recommendations in the original report should have been implemented as originally planned, I believe these revisions will at least allow Members to expedite implementation of all non-salary sections of the report while retaining control of the section that is destined to cause the highest level of indigestion.

(4) The Commissioner recommends that all other recommendations included in the original report which are unaffected by the first two recommendations above, be implemented immediately with effective dates as listed in the original report so that service to constituents can be expedited.

(5) The Commissioner further recommends that the Assembly give some consideration in the future to removing the necessity for MLAs to vote directly on their own compensation levels, as this is destined to be an ongoing problem for which there is no obvious political solution—with the possible exception of delegating the duty to a truly independent body or Commissioner.

This last recommendation is not meant to be personally critical of MLAs' ability to deal with this issue but rather it recognizes the reality that expecting MLAs to vote on their own salaries is doomed to political difficulties and potential failure. It is this Commissioner's opinion that it would be less self-serving and more acceptable to the public for MLAs of all parties to vote on the choice of Commission or Commissioner to do a truly independent job than it would to continue a process that will forever be an exercise in masochism that serves neither the MLA nor the Public very well.

It is my hope that the Assembly can finalize this before rising for the summer break. I have provided my revisions expeditiously in order that this may happen. It is extremely urgent that all of these issues be settled early in the fiscal year to minimize retroactivity computations and to reduce unnecessary and onerous administrative requirements if decisions are allowed to drag on.

Respectfully submitted,

Earl Backman, Commissioner

REPORT TO THE LEGISLATIVE ASSEMBLY OF MANITOBA

MAY 14, 2004

EARL E. BACKMAN

COMMISSIONER

FOR MLA PAY, ALLOWANCES AND RETIREMENT BENEFITS

I. Role, Mandate and Commission Review Process

1.1 Role and Mandate of the Commission

The Commission for MLA Pay, Allowances and Retirement Benefits was established pursuant to Bill 3, the Legislative Assembly Amendment and Consequential Amendments Act during the 4th Session of the 37th Legislature, and was assented to on December 12, 2002.

As a consequence of the recommendations contained in the most recent previous Commission's report of 1994, the Legislative Assembly committed to a review Commission being appointed within 6 months of future elections. The last election took place on June 3, 2003 and the Speaker, as Chairman of the Legislative Assembly Management Commission (LAMC), undertook to honor that intent.

LAMC chose to engage a one person Commission and, following consultations with all parties in the Legislature, on October 29, 2003 Mr. Earl Backman, the retired Brandon Regional Health Authority CEO and former City Manager from Brandon, Manitoba was installed as sole Commissioner.

The Commissioner was required to report back to the LAMC within 6 months and LAMC is obligated to convey the Commissioner's report/recommendations together with its own recommendation for acceptance or rejection to the Speaker. If the House is sitting, the Speaker is required to table the report within 15 days of receipt.

Members of the Assembly must vote on the Commissioner's report in totality, i.e. they cannot pick and choose selectively from among the recommendations. If they accept the report, the Commissioner must make the Regulations necessary to implement them. The term of office of the Commissioner ends one year after the day the Regulations are made or come into effect, whichever is later.

The Commissioner's mandate is set out in The Legislative Assembly Amendment Act, which appears below. In summary, the mandate covers all areas of basic compensation, travel, living and constituency allowances, retirement benefits, expense and living costs reimbursement, additional compensation for members of the Executive Council and leadership roles with additional duties in the Legislature.

S.M. 2002, c. 57
Bill 3, 4th Session, 37th Legislature

The Legislative Assembly Amendment Act

(Assented to December 12, 2002)

HER MAJESTY, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of Manitoba, enacts as follows:

C.C.S.M. c. L110 amended

1 ***The Legislative Assembly Act*** *is amended by this Act.*

2 *Sections 52.6 to 52.20, and the headings before section 52.6, are replaced with the following:*

PART 2

REMUNERATION AND RETIREMENT BENEFITS

DEFINITIONS

Definitions

52.6 In this Part,

"commissioner" means the commissioner appointed under section 52.7; (« commissaire »)

"management commission" means the Legislative Assembly Management Commission continued under *The Legislative Assembly Management Commission Act*; (« Commission de régie »)

"member of the Executive Council" means a person appointed to the Executive Council under *The Executive Government Organization Act*. (« membre du Conseil exécutif »)

COMMISSIONER

Appointing a commissioner

52.7(1) The management commission must appoint a commissioner whose responsibility it is

(a) to review and make recommendations to the Assembly about the appropriate salary, allowances and retirement benefits for members; and

(b) when the Assembly accepts the recommendations, to make regulations to implement them.

When commissioner to be appointed

52.7(2) A commissioner is to be appointed within six months after each general election. But if a general election is held less than 42 months after the last general election, the management commission may defer the appointment of a commissioner until after the next general election.

Term

52.7(3) The term of office of a commissioner ends one year after the day the regulations made by the commissioner under section 52.12 are made or come into force, whichever is later.

Procedure

52.7(4) The commissioner may consult with interested individuals and groups when conducting a review.

SALARIES AND ALLOWANCES

Commissioner to recommend salaries and allowances

52.8(1) The commissioner must make recommendations about the following:

1. The annual salary for members.

2. The additional salary for members who hold the following positions:

    (a) the Speaker and Deputy Speaker;

    (b) the leader of the official opposition and leader of a recognized opposition party;

    (c) the elected deputy chairperson or other deputy chairperson of the Committee of the Whole House;

    (d) the elected permanent chairperson and vice-chairperson of a standing or special committee;

(e) the government house leader, house leader of the official opposition and house leader of a recognized opposition party;

(f) the government whip, whip of the official opposition and whip of a recognized opposition party;

(g) legislative assistant to a member of the Executive Council.

3. The additional salary for members of the Executive Council.

4. The additional living allowance for members who represent electoral divisions wholly or partly outside the City of Winnipeg, and the circumstances in which it is to be paid.

5. The additional constituency allowance for access and service to constituents, and the circumstances in which it is to be paid.

6. The additional allowance for members for travel, a vehicle allowance and mileage, and related expenses, and the circumstances in which it is to be paid.

7. The severance allowance for members who are not entitled to a severance allowance under section 52.21, and the circumstances in which it is to be paid.

8. The additional allowance, if any, for members of a standing or special committee for attending meetings during periods that the Assembly is not in session, or when a committee meets outside Winnipeg.

9. Any other salary or allowance for expenses the commissioner considers should be paid to members, and the circumstances in which it is to be paid.

Items to be included

52.8(2) The commissioner must also recommend, in relation to salaries and allowances,

(a) when and how they are to be paid;

(b) the period for which they are to be paid;

(c) the circumstances and manner in which they are to be prorated;

(d) whether they are to be adjusted for changes in the cost of living and, if so, when and how;

(e) what information about salaries and allowances is to be disclosed to the public; and

(f) any other matter the commissioner considers necessary or desirable.

RETIREMENT BENEFITS

Commissioner to recommend retirement benefits

52.9 The commissioner must make recommendations about

(a) retirement benefits for members, including the nature and amount of those benefits and how they are to be provided, and contributions toward those benefits; and

(b) disclosure to the public of information about retirement benefits.

REPORT TO THE ASSEMBLY

Report

52.10(1) Within six months after being appointed, the commissioner must submit a report to the management commission setting out his or her recommendations under sections 52.8 (salaries and allowances) and 52.9 (retirement benefits).

Extension

52.10(2) The management commission may extend the six-month reporting period in subsection (1).

Role of management commission

52.10(3) The management commission must review the commissioner's report and forward it to the Speaker, along with its own recommendations as to whether the Assembly should accept or reject the commissioner's recommendations.

Tabling the report and recommendations in the Assembly

52.10(4) The Speaker must table a copy of the commissioner's report and the recommendations of the management commission in the Assembly on any of the first 15 days on which the Assembly is sitting after the Speaker receives them.

Assembly may accept or reject recommendations

52.11(1) After considering the commissioner's report and the management commission's recommendations, the Assembly may, by resolution, accept or reject the commissioner's recommendations, but it may not amend them.

Subsequent report if recommendations rejected

52.11(2) If the Assembly rejects the commissioner's recommendations, the commissioner must consider them further and must, without delay, submit to the management commission another report, which is to be dealt with in accordance with section 52.10 and this section.

REGULATIONS

Regulations

52.12(1) When the Assembly accepts the commissioner's recommendations, the commissioner must without delay make any regulations he or she considers necessary or desirable to implement the recommendations.

Effective date of regulations

52.12(2) Regulations made by the commissioner come into force on the day specified in the regulations, which may not be earlier than polling day of the last general election before the commissioner's appointment.

Transitional regulations

52.12(3) Regulations made under this section may provide for any transitional matters that the commissioner considers necessary or desirable, but cannot abrogate rights that have vested under any retirement plan or arrangement under this Act.

Amendment by management commission

52.13(1) After a commissioner's term ends and before another commissioner is appointed, the management commission may make amendments of an administrative or technical nature to the regulations made under section 52.12.

Amendment re retirement benefits

52.13(2) At any time, the management commission may amend the regulations made under section 52.12 that deal with retirement benefits to ensure harmonization with other legislation.

Effective date of amending regulation

52.13(3) A regulation made by the management commission may be made retroactive to a date specified in the regulation.

Regulations must be published

52.14 *The Regulations Act* does not apply to regulations made under this Act, but they must be published in Part I of *The Manitoba Gazette*.

COMPUTATION RULES

Rules re commencement and termination dates

52.15 The following rules apply in determining a member's entitlement to salary and allowances:

1. A member is entitled to be paid the salary described in item 1 of subsection 52.8(1) as of the day of general polling in the election in which he or she is elected, and ceases to be entitled on the day he or she ceases to be a member.

2. A member is entitled to be paid the salary for a position described in item 2 of subsection 52.8(1) (an "additional position") as of the day he or she first holds the position, and ceases to be entitled on the day he or she ceases to hold the position.

3. A member who holds an additional position on the day the Assembly is dissolved is deemed to continue to hold the position until the day before the day of general polling at the next general election.

4. A member ceases to be a member

(a) on the day the member dies or resigns;

(b) when the Assembly is dissolved, on the day before the day of general polling at the next general election;

(c) if the member's election is declared void under *The Controverted Elections Act*, on the day the judgment that sets out the declaration is delivered;

(d) if the member's seat is vacated under section 18 or 20 for a reason other than disqualification from office under *The Legislative Assembly and Executive Council Conflict of Interest Act*, on the day the Speaker determines that the seat becomes vacant; and

(e) if the member is disqualified from office under *The Legislative Assembly and Executive Council Conflict of Interest Act*, on the day prescribed by that Act for the disqualification to occur or, if the disqualification results from a judgment of the Court of Queen's Bench, on the day the judgment is delivered.

Speaker may recognize leaders and others

52.16(1) The Speaker may recognize a member as holding the position of

(a) leader of the official opposition or leader of a recognized opposition party;

(b) government house leader, house leader of the official opposition or house leader of a recognized opposition party; and

(c) government whip, whip of the official opposition or whip of a recognized opposition party.

When member considered to hold the position

52.16(2) The Speaker may recognize a member as holding a position under subsection (1) retroactively to any day after the predecessor in that position ceased to hold the position.

Recognition by Clerk if no Speaker

52.16(3) If there is no Speaker and the Legislature is not in session, the Clerk of the Assembly may recognize a member under this section.

3 *Subsection 52.21(1) is amended by striking out* "indemnity and allowance described in clauses 52.15(1)(a) and (b)" *and substituting* "salary described in item 1 of subsection 52.8(1)".

4 *Section 52.25 is amended by striking out* "indemnities and allowances described in clauses 52.15(1)(a) to (d) are" *and substituting* "salary described in items 1 to 3 of subsection 52.8(1) is".

Existing regulation continued

5 *The* ***Indemnities, Allowances and Retirement Benefits Regulation****, which was made by the Indemnities and Allowances Commission on October 14, 1994, continues in force until replaced by regulations made under section 52.12 of* ***The Legislative Assembly Act*** *as enacted by section 2 of this Act.*

Transitional: retirement benefits for former members

6 *The first commissioner appointed under section 52.7 of* ***The Legislative Assembly Act*** *may make recommendations under clause 52.9(a) that address retirement benefits for those who were members at dissolution of the 37th Legislature but were not re-elected in the next general election.*

Coming into force

7 *This Act comes into force on polling day of the first general election following dissolution of the Assembly of the 37th Legislature.*

1.2 The Review Process

Ten years had passed since the 1994 review was undertaken to evaluate the appropriateness of compensation, allowances, benefits and constituency operational costs. The Commissioner set out to review the intervening years and evaluate how the present system relates to the realities of 2004.

Following the announcement of the Commission by the Speaker, provisions were initiated to publish the existence of the Review. A web site was established (www.reviewcommissioner.mb.ca) and existing information on compensation, allowances and benefits was posted for members of the public to access. A link to the website was established from the Legislative Assembly website to provide wider access.

In December of 2003 announcements were placed in 55 newspapers covering the entire province inviting interested citizens to express their opinions to the Commissioner. Both the web site and newspaper ads requested that submissions be made prior to January 31, 2004 in order for the review to be completed within the required 6-month period.

Individual invitations for participation were tendered to pertinent associations that had, or were expected to have, opinions to offer in this matter. These included the Manitoba Chamber of Commerce, the Manitoba Federation of Labour, the Association of Manitoba Municipalities, the Canadian Taxpayers Federation, the Manitoba Association of School Trustees, the Manitoba Association of School Business Officials, the Association of Former Manitoba MLAs, and the Manitoba Government Employees Union.

The responses ranged from cynicism expressed by individuals frustrated with government and any elected officials to recommendations for improved compensation and pensions to attract more experienced candidates to public service. During the 1994 review there was a high level of dissatisfaction with the formerly rich Federal Pension Plan, which seemed to translate into resentment against provincially elected Members having a pension plan. Both plans have been changed substantially and there was no public evidence of this resentment issue during this review.

During consultations, there was some recognition of the difficulty in recruiting credible candidates between the youthful exuberant stage and the more financially stable, mature stage in peoples' lives and careers. Several individuals urged the Commissioner to consider a compensation pension plan that would encourage successful people in the middle of their careers to consider running for office.

Comparative financial information and economic performance indicators were sought and obtained from all other provinces and territories in Canada. Compensation and pension plans offered in each jurisdiction were studied. Economic indicators showing Manitoba's performance relative to other provinces were reviewed. Most of these show Manitoba to be in the range of 5th to 7th place among the 10 provinces.

II. Members' Remuneration

2.0 Discussion

In any compensation evaluation process it is appropriate to attempt to compare relationships among similar workplaces and job functions. Elected officials toil in a very unique environment, unlike any other vocation. Whereas most employment circumstances dictate daily scheduled hours of work, with scheduled days off and some expectation of down time in a day and during the week, the life of an MLA can be totally different.

MLAs' workdays can be inordinately lengthy and their workweek (especially for Cabinet Members) rarely has free time due to the fact that constituency work, which due to obligations at the Legislature in Winnipeg, is usually performed at night and on the weekends. These generalizations are, of course, altered by the work ethic of each MLA, his/her obligations in the Legislature and whether or not he/she has Cabinet or other extra duties to perform.

Members of the Legislative Assembly have a very unique form of performance appraisal unlike any other vocation as well. Other than at election time, evaluation of MLA effectiveness is at best a subjective process, and while many businesses base their employees' pay structure on performance, this possibility is totally impractical for determining the compensation levels of our elected representatives.

It is also a unique reality that there are few prerequisites for a person to run for elected office. Consequently, MLAs can range in age and experience from youthful naivety to highly experienced and successful individuals. The will of the electorate gives us a wide profile range of MLAs. Creation of a compensation structure to reflect all of this is extremely difficult.

Faced with the foregoing realities, it is apparent that comparisons with other jurisdictions in Canada and comparisons of the economic activity and success of Manitoba relative to other provinces should be primary factors in determining how we taxpayers compensate our elected representatives.

It could be argued that the consequence of decisions made by our MLAs is far greater than that of many corporate executives but the consequences cannot be directly measured by return on investment or share value - especially in the short term. The consequence of error can be substantial both in terms of financial loss to our shareholders (taxpayers) and the future of our next generations. **Both sets of consequences are akin to those faced by corporate executives**.

The aforementioned public perception that, as a province, Manitoba is "somewhere in the middle of the pack" is actually borne out by most statistical research which depicts **Manitoba as being 5th to 7th within the ranges of most economic indicators. Extrapolating this logic to MLA compensation would not be unreasonable when we consider that MLAs have an opportunity to influence those indicators of economic performance by the choices they make in the Legislature. One could validly argue that this is the closest we can get to applying some form of performance indicator to MLA compensation.**

2.1 Basic Indemnity (Salary)

All MLAs receive the same $65,535[1] basic salary for performing as one of 57 elected Members of the Legislative Assembly of Manitoba. The Premier, Cabinet members and other specific leadership roles are compensated additionally dependant upon the position.

The following table demonstrates where Manitoba MLAs' basic salary fits compared to other Provincial MLAs, Federal MPs, and City of Winnipeg Mayor and Councillors. The term indemnity is used in various jurisdictions and has the same meaning as salary.

[1] All salary and allowance amounts pertain to the 2003/2004 fiscal year, unless otherwise noted. For comparison purposes, amounts for the 2004/2005 fiscal year were not available for all jurisdictions at the time this report was written. The basic salary for MLAs effective April 1, 2004 is $66,453.

Note that for jurisdictions that still have a tax-free component of salaries, we have "grossed up" the figures to provide for equivalent comparisons.

MLAs' Basic Salary

Jurisdiction	Annual Amount	Rank (incl.Terr.)	Rank (excl.Terr.)
Federal MP – Basic Indemnity	$139,200		
Mayor of Winnipeg	$129,155		
Winnipeg City Councillor	$65,172		
Provincial MLA/MNA			
Quebec	$103,530	1	1
Northwest Territories (A)	$95,540	2	
Northwest Territories (B)	$89,991		
Newfoundland	$86,276	3	2
Ontario	$85,240	4	3
Alberta	$75,539	5	4
British Columbia	$73,800	6	5
New Brunswick	$73,494	7	6
Saskatchewan*	$72,009	8	7
Manitoba	**$65,535**	**9**	**8**
Nunavut	$62,208	10	
Yukon (A)	$62,001	11	
Nova Scotia	$60,040	12	9
Yukon (B)	$58,703		
Prince Edward Island	$53,728	13	10

* The Commissioner notes that effective April 1, 2004 Saskatchewan's MLAs were scheduled to move up to $73,666 (equivalent). That increase has been deferred.

MLA Salaries, Grossed-up Tax-free Amount, Premier and Minister Compensation
2003/2004

Jurisdiction	Basic Salary 2003/2004	Tax Free Allowance 2003/2004	*Grossed up Tax Free Allowance	MLA TOTAL SALARY Basic+Gr.Up	Premier Additional Salary	PREMIER TOTAL SALARY	Minister Additional Salary	MINISTER TOTAL SALARY
House of Commons	139,200.00	0.00	0.00	139,200.00	139,200.00	278,400.00	66,816.00	206,016.00
Mayor of Winnipeg	67,934.10	33,915.70	61,221.00	129,155.10		129,155.10		129,155.10
Province/Territory								
Quebec	78,886.00	13,379.00	24,644.00	103,530.00	82,830.00	186,360.00	59,165.00	162,695.00
Newfoundland	46,086.00	23,043.00	40,190.00	86,276.00	66,587.00	152,863.00	48,276.00	134,552.00
NW Terriories[3]	80,140.86	6,208.10	9,850.00	89,990.86	60,952.00	150,942.86	42,892.00	132,882.86
Alberta	43,152.00	21,576.00	32,387.00	75,539.00	67,380.00	142,919.00	52,956.00	128,495.00
Ontario	85,240.00	0.00	0.00	85,240.00	67,595.00	152,835.00	36,057.00	121,297.00
Nunavut	60,800.00	1,000.00	1,408.00	62,208.00	63,200.00	125,408.00	53,200.00	115,408.00
British Columbia	73,800.00	0.00	0.00	73,800.00	45,000.00	118,800.00	39,000.00	112,800.00
Saskatchewan	63,540.00	5,199.00	8,469.00	72,009.00	57,393.00	129,402.00	40,176.00	112,185.00
New Brunswick	40,565.95	20,282.97	32,928.00	73,493.95	54,331.23	127,825.18	36,221.57	109,715.52
Nova Scotia	33,256.30	16,628.15	26,784.00	60,040.30	55,736.69	115,776.99	39,708.00	99,748.30
NW Terriories[4]	80,140.86	9,594.33	15,400.00	95,540.86	0.00	95,540.86	0.00	95,540.86
PEI	35,967.00	11,250.00	17,761.00	53,728.00	58,871.00	112,599.00	41,585.00	95,313.00
Manitoba	**65,535.00**	**0.00**	**0.00**	**65,535.00**	**46,397.00**	**111,932.00**	**29,001.00**	**94,536.00**
Yukon[1]	35,664.00	15,570.00	23,039.00	58,703.00	28,971.00	87,674.00	21,147.00	79,850.00
Yukon[2]	35,664.00	17,832.00	26,337.00	62,001.00	0.00	62,001.00	0.00	62,001.00

[1]Commuting within Whitehorse.
[2]Commuting from outside Whitehorse and Members of Executive Council.
[3]Commuting within Yellowknife.
[4]Commuting from outside Yellowknife and Members of Executive Council.

Date of Information:	***Explanation: Re Grossed up Tax Free Allowance:**
Most current information available from website; Correspondence; September, 2003 Survey; or December 2003 updates.	"Grossing up" of Tax Free Allowances was done to provide more equitable comparisons. Mr. Peter Eckersley, of the Chartered Accountancy firm of Meyers Norris Penny performed all of the "grossing up" calculations for the Commission utilizing the tax structure in each Province/Territory and used the following assumptions: individual income earner with basic deductions; 2003 tax rates; no other income; CPP payable; EI exempt. All other numbers in the table were supplied from Commission research of comparable jurisdictions.

Observations:

Provincial MLA basic compensation ranges from $53,728 in PEI to $103,530 in Quebec.

Manitoba MLAs presently earn less than ½ that of a Federal Member of Parliament.

Manitoba MLAs earn approximately $360 more than a Winnipeg City Councillor.

Manitoba MLAs earn approximately ½ that of the Mayor of Winnipeg.

At $65,535 Manitoba MLAs are 8th out of 10 provinces, and 9th including Territories.

Manitoba's Western neighbor, Saskatchewan pays $72,009 total basic salary.

Manitoba's Eastern neighbor, Ontario pays $85,240 total basic salary.

Recommendation # 1 - Basic Salary - Re Section 2.1 of the Members' Guide

That the basic salary for Manitoba MLAs be revised with a goal of achieving improved equity with Saskatchewan over a three-year period, in accordance with the following stages:

> ***Effective April 1, 2005 it be set at $70,000***
>
> ***Effective April 1, 2006 it be set at $73,500***
>
> ***The Commissioner would have preferred, and was initially prepared, to recommend that these changes become effective one year earlier. They are being deferred because of fiscal challenges facing Manitoba at this time.***

Rationale:

This will not change MLAs' basic salary from the 8th position in the provincial pattern but it will make progress towards a match with our most comparable sister province of Saskatchewan. The Commissioner notes that prior to finalizing this report, it was

expected that the basic salary in Saskatchewan would already have increased to $73,666 equivalent as scheduled. Due to difficult budgetary decisions, that increase is being deferred. Because Manitoba has faced substantial fiscal pressures as well, the Commissioner is deferring the increase for one year. This deferral will serve to exacerbate the inequities, but is provided as a response to fiscal reality.

2.2 Additional Salaries

Remuneration for positions of additional responsibility is individually specified for 17 roles within the Legislature. These include the Premier, Ministers, Speaker, Deputy Speaker, Leaders of the Opposition, House Leaders, Whips, Committee Chairs and Vice Chairs, and Legislative Assistants.

In the opinion of the Commissioner, the previous Commission in 1994 did a commendable job of setting up a form of relativity between and among these positions. However, that Commission in its 1994 report acknowledged that the Premier and Cabinet Members were paid considerably less than many parts of Canada at that time and only substantial restraint prevented more corrective action at that time.

It is now very apparent 10 years later the compensation levels of Cabinet Members and especially the Premier have now drifted further towards the bottom of the list.

The Commissioner has concluded that the Premier and Cabinet Ministers are considerably under valued relative to most Provinces/Territories and substantial corrective action is warranted. This must be tempered by budgetary concerns, however.

2.2.1 Additional Salary - Premier

The following table demonstrates the relative position of **total compensation** (including basic salaries) for each Premier in Canada. For comparative purposes the Mayor of Winnipeg and Federal MPs have been included in the list. Amounts for those jurisdictions that still use tax-free portions of compensation have been "grossed up" for more understandable comparisons.

Premiers' Total Compensation

Jurisdiction	Annual Amount	Rank (incl.Terr.)	Rank (excl.Terr.)
Prime Minister	$278,400		
Mayor of Winnipeg	$129,155		
Provincial Premiers			
Quebec	$186,360	1	1
Newfoundland	$152,863	2	2
Ontario	$152,835	3	3
Northwest Territories	$150,943	4	
Alberta	$142,919	5	4
Saskatchewan*	$129,402	6	5
New Brunswick	$127,825	7	6
Nunavut	$125,408	8	
British Columbia	$118,800	9	7
Nova Scotia	$115,777	10	8
Prince Edward Island	$112,599	11	9
Manitoba	**$111,932**	**12**	**10**
Yukon	$87,674	13	

* The Commissioner notes that as of April 1, 2004, Saskatchewan's Premier was scheduled to move to $132,379. That increase has been deferred.

Observations:

Manitoba ranks 10th out of 10 for provincial premiers' compensation and 12th out of 13 when all Territories are included.

Manitoba's Premier earns approx. $74,000 less than the highest - Quebec.

Ministers in 7 Canadian provinces earn more than our Premier.

The Premier earns $17,000 less than the Mayor of Winnipeg and the Premier of Saskatchewan. (Mayor's tax-free portion has been "grossed up").

Deputy Ministers typically earn approximately $22,000 more than the Premier, and more than $38,000-$40,000 more than a Cabinet Minister.

The following is a direct quote from the 1994 Commission report:

"*Although it is difficult to directly compare the responsibilities of the Premier, Executive Council and leaders of the opposition parties with positions in either the private or public sector, it is interesting to note the differences in compensation levels. In our view, ministers of the crown and leaders of the opposition parties should at least be comparable to the CEO of any small or medium sized crown corporation in Manitoba; the Premier should certainly be comparable to a CEO in a major crown corporation. However, the Premier, ministers, and the leaders of the opposition parties currently receive less than any crown corporation CEO in Manitoba. They also receive less than university presidents, superintendents in large school divisions, and the mayor of the city of Winnipeg. In comparison to senior civil servants the Premier, Ministers and the Leader of the Official party earn less than the top level of either a deputy or an assistant deputy minister.*"

That statement is even more appropriate now than it was 10 years ago. In the opinion of the Commissioner, insufficient corrective adjustments were made in 1994 and applying small increments (equivalent to the change in average weekly earnings of Manitobans) to a deflated base in the subsequent 10 year period has served only to exacerbate the differentials and the gaps have widened in appropriate relationships. While it would be tempting to correct these inequities quickly, the Commissioner is very cognizant of the difficult budgetary decisions facing Members of the Legislative Assembly at the same time as this report is being considered. It is also a very difficult, if not impossible, task for MLAs to vote on anything that affects their incomes directly without being accused of 'feathering their own nests"!

What is an appropriate relationship in this instance??? The Commissioner feels, and believes that most Manitobans as well, feel comfortable with our elected representatives' compensation falling "somewhere in the middle of the pack", to quote several respondents. The Commissioner also feels, as in the previous instance in the discussion on compensation for basic indemnities for MLAs, that **our economic performance as a province is a reasonable and appropriate indicator to use in positioning our Premier's and Ministers' compensation. It is most appropriate in the instances of the Premier and Cabinet because they most directly have influence on the success of our province**.

A sampling of economic indicators in the following table demonstrates that Manitoba as a province typically ranks from 5th to 7th. Source: Manitoba Bureau of Statistics (Data current as of February, 2003)

Economic Indicators

Five Year Average 1998-2002	RANK
Capital investment (Millions of Dollars)	6th
Manufacturing Investment (Millions of Dollars)	6th
Retail Trade (Millions of Dollar)	5th
GDP-Basic Prices (Millions of 1997 Dollars)	5th
Average Weekly Earnings (Dollars)	7th
Employed Labour Force (Thousands of Persons)	5th
Housing Starts (Number of Persons)	7th
Minimum Wage (Hourly rate)	6th

Recommendation # 2 - Premier - Re Section 2.2 of the Members' Guide

That the Additional Salary for the Premier of Manitoba be revised with a goal of achieving improved equity with the Premier of Saskatchewan over a three-year period, in accordance with the following stages:

> ***Effective April 1, 2005, change to $52,000 which, when added to the basic salary for MLAs ($70,000), will move the Premier to a total compensation of $122,000.***
>
> ***Effective April 1, 2006, change to $59,000 which, when added to the basic salary of $73,500 will move the Premier to a total compensation of $132,500.***
>
> ***The Commissioner would have preferred, and was initially prepared, to recommend that these changes become effective one year earlier. They are being deferred because of fiscal challenges facing Manitoba at this time.***

Rationale:

The Premier is substantially under-paid for the level of responsibility and obligations of his leadership role. These compensation changes will partially reduce the gap that has developed and will move the Premier's compensation towards the "middle of the pack" in 7th place closer to the Premiers of Saskatchewan and New Brunswick.

He will still earn approximately $60,000 less than the highest paid Premier but his compensation will match more closely the performance of our province and put Manitoba in a grouping that most Manitobans have indicated is appropriate.

This will still leave the Premier at least $7,000 lower than the Mayor of Winnipeg as of April 1, 2005 but will be more competitive with both the Winnipeg Mayor and Premier of Saskatchewan by 2006 (at which time both are likely to be further ahead of our Premier). This is an interesting irony when one considers the magnitude and breadth of responsibility of a Mayor compared to that of a Premier. One could reasonably expect that the Premier of a province should earn more than the mayor of any of its cities but there are no conventional rules governing this matter.

The Commissioner notes that Saskatchewan's Premier, who presently earns $129,402, was scheduled to move to $132,379, as of April 1, 2004. However, due to difficult budgetary decisions, that increase has been deferred. The Commissioner is likewise deferring the recommended increases in the Premier's salary by one year, consistent with the deferral of the increases in the basic salary in the previous section and the Ministers' additional salary in the following section.

2.2.2 Additional Salaries - Ministers/Speaker/Opposition Leader

MLAs of the governing party appointed to the Executive Council as Cabinet Members receive additional remuneration for that extra responsibility and workload. At the present time this additional remuneration amounts to $29,001. This is the same additional remuneration accorded to the Leader of the Official Opposition. The Speaker in Manitoba is presently awarded a lesser amount than Ministers even though he/she has full time obligations that many would maintain are equal to or greater than some ministries. The same amount is allocated to all Ministers regardless of the workload of their portfolio. While this may seem inherently unfair, no one has successfully found a way to avoid it and the Ministers themselves acknowledge there is no practical way to alleviate it.

It is also a fact of life that from time to time the Premier shuffles portfolio obligations between and among his/her Members and the workload changes accordingly - and sometimes unevenly.

The following table demonstrates the relative **total compensation** (including basic salary) received by Ministers across Canada. Jurisdictions in which tax-free allowances are still paid have had their numbers " grossed up for more accurate comparisons".

Ministers' Total Compensation

Jurisdiction	Annual Amount	Rank (incl.Terr.)	Rank (excl.Terr.)
Federal MP – Basic Indemnity	$139,200		
Federal Minister	$206,016		
Mayor of Winnipeg	$129,155		
Provincial Ministers			
Quebec	$162,695	1	1
Newfoundland	$134,552	2	2
Northwest Territories (A)	$132,883	3	
Alberta	$128,495	4	3
Ontario	$121,297	5	4
Nunavut	$115,408	6	
British Columbia	$112,800	7	5
Saskatchewan*	$112,185	8	6
New Brunswick	$109,715	9	7
Nova Scotia	$99,748	10	8
Northwest Territories (B)	$95,541		
Prince Edward Island	$95,313	11	9
Manitoba	**$94,536**	**12**	**10**
Yukon (A)	$79,850	13	
Yukon (B)	$62,001		

*Saskatchewan's scheduled amount for April 1, 2004 was $114,766. That increase has been deferred.

Observations:

Total compensation for each of the Ministers and the Leader of the Official Opposition in Manitoba ranks 10th out of 10 provinces, and 12 out of all 13 provinces and territories.

Ministers earn in excess of $17,000 less than their Saskatchewan counterparts. This differential would have grown to $18,905 on April 1, 2004 with the scheduled increases in Saskatchewan.

Cabinet members in Manitoba earn approximately 45% of their Federal counterparts.

Manitoba Ministers earn approximately $34,000 less than the Mayor of Winnipeg and approximately $29,000 more than a Winnipeg City Councillor.

Ministers earn approximately $38,000 less than typical Deputy Ministers. It is not uncommon for a Minister to have responsibilities for more than one department.

Many Cabinet Ministers face 7-day weeks with their Legislative obligations occupying the weekdays and evenings, and constituency work and social obligations occupying the weekend. For this they have been compensated an extra $29,001 annually beyond that of a base MLA. The Commissioner regards this as very low for the onerous extra workload and responsibility that goes with the roles.

The Leader of the Official Opposition has province-wide obligations as well as Legislative duties in the House. This role has been afforded the same treatment as Ministers in the past and the Commissioner agrees with that approach.
The Speaker receives a $4,641 smaller salary than Ministers and the Commissioner feels that this appears to be more historical than logical. The role of Speaker has evolved to the point that most MLAs (government and opposition) feel that the Speaker deserves more comparable rewards for his/her extensive and critical role.

Recommendation # 3 - Ministers/Speaker/Leader of the Official Opposition - Re Section 2.2 of the Members' Guide

That Ministers, the Speaker and the Leader of the Official Opposition receive the same Additional Salary and that it be revised over three years to make it more competitive with Saskatchewan:

> ***Effective April 1, 2005, the additional salary be set at $34,000 which, when added to their basic salary of $70,000, brings their total compensation to $104,000.***
>
> ***Effective April 1, 2006, the additional salary be set at $40,000 which, when added to the basic salary of $73,500, will increase the total to $113,500.***
>
> ***The Commissioner would have preferred, and was initially prepared, to recommend that these changes become effective one year earlier. They are being deferred because of fiscal challenges facing Manitoba at this time.***

Rationale:

This will move total Ministerial compensation from 10th to 8th in year 1 and to 7th in year 2. It will still be a little behind Saskatchewan since their plan was to have Ministers at $114,766 as of April 1, 2004. This will correlate much better with most of the economic indicators for our Province. This will still be almost $26,000 less than a Federal MP; $93,000 less than a Federal Minister; and still more than $15,000 less than the Mayor of Winnipeg, but in the opinion of the Commissioner represents the best balance that we can afford to achieve at this time.

When contract negotiations take place in Manitoba for collective agreements it is very common to compare Manitoba to the Western provinces and there are frequent attempts to use a "prairie average" to leverage Manitoba numbers. A "prairie average" is usually skewed upward by Alberta with Manitoba and Saskatchewan being relatively close but virtually always lower.

Most Manitobans concede that Manitoba cannot compete directly with B.C., Alberta, Ontario and Quebec but there has always been an expectation that Manitoba compete favorably with Saskatchewan. In the private sector there is an even stronger resignation

to the fact that compensation levels are higher in Alberta and B.C. and Manitoba firms usually accept their role in the next quadrant of compensation levels - but constantly strive to maintain relative equity without losing competitiveness. Obviously there is little inter-provincial migration of Ministers of the Crown but nonetheless it is reasonable to attempt to provide fair and equitable compensation to the participants in our Provincial Legislature.

2.2.2 Additional Salaries - Other Leadership Positions

Traditionally, there are a number of other leadership roles within the operation of the Legislative Assembly that receive extra remuneration for those extra duties. These roles have similar names amongst Legislatures but the roles and the extent to which they occupy MLAs' time varies greatly from Legislature to Legislature. There are less obvious patterns in the compensation structures in these roles than there are for MLAs, Premiers and Ministers.

The 1994 Commission put in place a methodology for updating compensation for these positions and barring different recommendations from this Commissioner, automatic updates will be put in place effective April 1, 2004. The following table shows these positions and the COLA changes scheduled for April 1, 2004 and supported by this Commissioner. The Commissioner further recommends that the roles of Caucus Chairs be recognized for compensation as they are in many other provinces.

Leadership Role	Indemnities	Incl. 1.4% COLA
Deputy Speaker	$8,122.00	**$8,236.00**
Deputy Chair – Cmte Whole House	$5,802.00	**$5,884.00**
Government House Leader	$8,122.00	**$8,236.00**
Government Whip	$5,802.00	**$5,884.00**
Off. Opp. House Leader	$5,802.00	**$5,884.00**
Off. Opp.Whip	$4,643.00	**$4,708.00**
Leader Second Opposition	$23,200.00	**$23,525.00**
2nd Opp.House Leader	$4,643.00	**$4,708.00**
2nd Opp.Whip	$3,483.00	**$3,532.00**
Minister w/o Portfolio	$23,200.00	**$23,525.00**
Legislative Assistant/Secretary	$3,483.00	**$3,532.00**
Permanent Chair-per meeting	$149.00	**$152.00**
Permanent Chair-Max.per year	$3,483.00	**$3,532.00**
Permanent Vice Chair-per meeting	$149.00	**$152.00**
Permanent Vice Chair-Max per year	$2,902.00	**$2,943.00**
Government Caucus Chair-Annual	N/A	**$3,532.00**
Off.Opp.Caucus Chair-Annual	N/A	**$2,943.00**

Recommendation #4 - Other Leadership Positions - Re Section 2.2 of the Members Guide

That persons recognized by the Speaker as holding the following positions be paid an additional annual salary as follows effective April 1, 2005:

Government Caucus Chair	***$3,532***
Official Opposition Caucus Chair	***$2,943***
Second Opposition Caucus Chair	***$2,343***

2.3 Cost of Living Adjustment

Traditionally a cost of living adjustment is applied to the basic salary and to each additional salary on April 1 of each fiscal year. This adjustment is the increase or decrease in the average weekly wage for Manitoba between the immediately previous year and the year before that previous year. The adjusted amount has been rounded up to the nearest dollar. This process creates some unnecessary administrative workload that is easily rectified.

Recommendation # 5 - Cost of Living Adjustment(COLA) - Re Section 2.3 of the Members' Guide

That the existing COLA for the basic and additional salaries continue to apply, with the following exceptions:

- ***Instead of applying the COLA on April 1, it should be applied at the beginning of the pay period that includes April 1.***
- ***When applying COLA, amounts should be rounded to the nearest dollar.***
- ***COLA for the basic salary, and for the additional salaries for the Premier, the Ministers, The Speaker and the Leader of the Official Opposition, does not apply until the pay period that includes April 1, 2007.***

Rationale:

Staff time is presently needlessly consumed by interpolative calculations dictated by annual changes on April 1 as opposed to occurring on the first day of a pay-period.

2.4 Deductions from Indemnities

This section deals with both statutory and voluntary deductions made from a Member's pay and most of it is beyond the Commissioner's jurisdiction. It includes reference to authorizing deductions for contributions to a Member's RRSP and/or Tax Paid Trust. It should be understood that if the recommendation in the following section on retirement plans is adopted, that the necessary deductions are authorized here as well.

2.5 Reporting and Disclosure Requirements

The Commissioner notes with approval the existing provisions for reporting and disclosure. While it is evident from some comments received that the public is not fully aware of the extent to which they can access this information, it is also evident that the media is much more aware of and does effectively utilize the options when of interest and value to them. The Commissioner recommends no change to this section.

III. Personal Benefits

3.1 Standard Health Benefits

This and the following two sections are standard to all Members and are excluded from the mandate of the Commissioner in this review. Details of existing provisions are included in the Members' Guide.

3.2 Optional Health Benefits See 3.1 above.

3.3 Group Life Insurance See 3.1 above.

3.4 Registered Retirement Savings Plan (RRSP) and Tax Paid Trust

At the present time in **Manitoba** there are three plans in different states of activity that allow for Members' retirement savings. Prior to the Commission report in 1994 Members contributed to a Defined Benefit Pension Plan. This Plan was suspended when a new RRSP Plan was introduced in 1995. The previous Plan is being administered as a "Deferred Pension" for Members who are still serving. Those who have retired in the intervening years receive a pension from the old Plan and the proceeds from their post 1995 individual RRSPs as well. Members elected since 1995 have only the RRSP option.

Since April 1995, Members have been eligible to contribute 7% of their total pay to one or more RRSPs of the Member's choice, including a spousal RRSP. The Crown makes a matching 7% contribution.

If a Member is not able to contribute his/her full 7% and matching 7% to a RRSP, the Member may elect to contribute to a Tax Paid Trust. This may happen due to individual circumstances of a Member where for a variety of reasons there is insufficient or no pension room to allow for a RRSP contribution (or by personal choice).

Historical comment:

In the early 1990s there was a very high level of dissatisfaction among members of the public about the apparently "luxurious" Federal Pension Plan for Members of Parliament. Canada was also in the throes of rectifying a deficient Canada Pension Plan that would eventually become bankrupt for future retirees unless major surgery was performed. The Federal Plan for MPs was legitimately creating substantial animosity amongst taxpayers and this anger translated partially into a distaste by the public for pension plans for public servants and especially for elected officials. Consequently in the mid 1990s several provinces moved to distance themselves from this rancor by changing/eliminating their pension plans for elected Members.

Major changes in pension arrangements took place in the following provinces in the last 10 years:
Quebec 1992; Alberta 1993; Prince Edward Island 1994; Ontario 1995; Manitoba 1995; British Columbia 1996; and Saskatchewan 2002.

In Manitoba, there was dissatisfaction with the pension-determining accrual rate of 3%, which was at least 50% higher than most other plans in effect in the province at that time, and indeed still are today. There was also animosity towards the fact that MLAs could retire very early - much earlier than the rest of the population could anticipate. Members needed only 8 years of service or 3 terms and age and service totaling 55 to be eligible for retirement.

In **Alberta,** the MLA Pension Plan was abolished in 1993 and in its place is a provision for a RRSP allowance equal to 50% of the maximum RRSP limit as established by the *Income Tax Act of Canada.* (e.g. 50 % of $14,500 for 2003; 50% of $15,500 for 2004) The abolition of the Pension Plan in Alberta can be a bit deceiving on its own; however, because that province has a generous Severance Allowance for Members when they leave elected office.

In **Saskatchewan,** Members belong to a Money Purchase Plan originally established in the 70s but transferred to the Public Employees pension fund in September of 2002. They contribute 9% of their indemnity and annual expense allowance and 9% from any additional duty amounts they receive. The Province matches this 9% amount. The matching amount is increased by 2% for Members who are aged 41-49 when first elected, and by 4% for Members who are aged 50 plus when first elected. Members may also make voluntary unmatched contributions to the Plan. All contributions are fully vested and locked in after 1 year of service. Members may retire as early as 50 and pensions are provided in the form of a guaranteed life annuity purchased with the Member's equity in the Plan at the time of retirement. The Member decides when to start drawing pension following departure from elected office.

New Brunswick has a Defined Benefit Pension Plan that has been in effect since 1968. Members and the province each contribute at 9% of basic indemnities and 6% of additional indemnities. The accrual rate used for determining pension amounts is 4.5% for Member service plus 3% for service as a minister. For brevity sake, many details of this Plan are not included here.

British Columbia's Pension Plan was terminated in 1996 and replaced with a Group RRSP. Members elected prior to 1996 still have eligibility for the previous Plan based on 5% of the best 3 years' worth of earnings prior to 1996. The Group RRSP Plan now allows Members to contribute 9% of basic compensation as a taxable benefit (offset by a receipt from the Plan's carrier) with options for a further 9% as supplement - if a Member is unable to contribute to the RRSP then he/she receives 9% equivalent as an addition to his/her basic salary.

Nova Scotia has a Defined Benefit Pension Plan in place since 1954. Members contribute at a rate of 10% on their entire indemnity, salary and tax-free allowance for a maximum of 15 years. The province matches the 10% contribution. Pension age is 55 but provisions exist for retirement as early as 45 with a penalty of ½% per month prior to

age 55. The accrual rate used to determine the pension is 5% and the salary rate used is the average of the last 3 years inclusive earnings.

Newfoundland and Labrador has a Defined Benefit Pension Plan that has been in place since 1975. Members and the province contribute at the rate of 9% each. The accrual rate used to determine pensions is 5% for the first 10 years service and then either 4% or 2.5% thereafter depending upon their election dates (pre or post Feb. 22,1996). The best 3 years earnings are used as the base for computing the pension.

Ontario had a Defined Benefit Pension Plan until June of 1995 when it was changed to a very unique plan among provinces. Nova Scotia Commissioner Donahue, in his Report on Remuneration of Elected Provincial officials provided to the Nova Scotia Legislature in December 2003, described the Ontario Plan as "***what is sometimes referred to as a Money Purchase Plan but it is in effect a non-contributory contribution plan***." In this Defined Contribution Plan, Members contribute nothing and the Province contributes 5% of the Member's total compensation. The Member has the benefit of free financial planning to assist him/her to make investment decisions about the contributions within a range of mutual fund products offered through the fund administrator. After at least 5 years and age 55, the Member's pension will be determined by the value of his/her account. Additionally Ontario offers a Group RRSP for which participation is voluntary.

Quebec has a form of Defined Benefit Pension Plan that is somewhat unique in that Members contribute 9% of their indemnity to a maximum of $98,413 but the province contributes nothing initially. The pension would be 1.75% of the amount of the annual indemnity on which the pension contributions were made for each year of pensionable service. Pension age is 60 without penalty and reduced amounts are payable as early as 50.

Prince Edward Island has a Defined Benefit Plan, which was altered in 1994 with Member contributions at a rate of 8% of the basic indemnity and 0 % on the supplemental portions. However, the benefit is calculated at 25% of Members' contributions indexed at CPI to a maximum of 8%.

The Federal Plan for Members of Parliament now provides for 7% Members' contributions mandatory on their basic indemnity and 7% voluntary on any other additional salary or allowances. Their pension is now payable at 55 years of age after a minimum of 6 years service. The accrual rate for pension determination is 3% and the average of the best 5 years is also used as the multiplier.

Observations:

Five of 10 provinces and 8 of 13 including Territories offer Defined Benefit Pension Plans.

Three provinces, including Manitoba, abandoned pension plans in the mid 90s when public acrimony was high respecting "plush" pensions for elected officials.

The other provinces offer some form of individual or group RRSP Plan, money purchase plan or, in Alberta's case, no pension plan but they have a more generous severance allowance than most other provinces.

The RRSP offering in Manitoba provides for excellent individual choice and truly "portable" benefits irrespective of the number of years a Member serves. However, it is evident to the Commissioner that there is far less than universal support among Members of the Manitoba Legislature for the RRSP Plan that was adopted in 1995.

The absence of a Pension Plan for Members probably contributes to eliminating a sector of Manitoba citizenry from running for elected office; especially those in mid-career pension-based employment where they cannot "afford" or are reluctant to consider breaking the continuity of their contributory years.

Manitoba's contribution rate to RRSPs of 7% matched by the Province is among the lowest in Canada. Most other provinces are at 9% and some are at 8% or 10% for either Defined Benefit or RRS Plans. The Federal Plan contribution rate is also now 7%.

However, the rates for other private and public pension plans in Manitoba are 7% and lower.

For the self-employed or the well-to-do, or for the individual who is successful or who prefers to direct their own investments, the RRSP approach can be a good choice. For others it can be a factor in discouraging public participation.

Under the heading, "Hindsight is 20-20" it would have been preferable to fix the problems with the old Defined Benefit Plan than to discard it entirely. However, public resentment of pension plans for elected officials was a strong driving force 10 years ago.

The Commissioner heard little acrimony this time around. On the contrary there appears to be a higher level of expectation and acceptance of pension plans for elected officials. However, the critical factor in that acceptance appears to be the necessity of the plans mirroring the society the elected officials serve. The public does not accept public officials voting themselves benefits that are excessively out of touch with the benefits available to the taxpayers who pay the bills.

Recommendation # 6 - Pension Plan - Re Section 3.4 of the Members' Guide

That the existing RRSP Plan remains available to Manitoba Members as an option.

That a Defined Benefit Pension Plan be made available as a time-limited sign-up alternative option for existing and newly elected future Members with the following major principles of operation:

- ***7% contribution rate by the Member on all basic and additional indemnities;***
- ***Full vesting of contributions after 1 year of service;***
- ***Normal retirement age of 55;***
- ***Accrual rate of 2% for pension calculation purposes;***

- *The average of the best 5 years of eligible total compensation since 1995 be used in the computations.*

That existing Members be allowed to purchase eligible prior service back to 1995 at the full actuarial cost of same by transfer from their own RRSPs at present value or payment by cash. If legislation allows, severance pay for "grandfathered" MLAs with pre-1995 service can be used to purchase past service at the time of retirement.

That other provisions resemble the Civil Service Superannuation Plan for Government employees as closely as possible and practical.

That the Civil Service Superannuation Board be the Administrator of this Plan.

In order for existing Members to access this option it is suggested that a six month time limit be placed on the decision to sign up and further it should be a one time only option that is not available later. The same option period should be available for newly elected Members in the future.

Future Consideration

It is further strongly suggested that the Legislative Assembly consider appropriate legislation that will encourage, enable and possibly require employers and administrators of other pension plans to be accommodating to plan members who have succeeded in their quest to become MLAs. Once the MLA Plan is re-established, reciprocity with other plans should be vigorously pursued in order that more members of the work force in mid-career could choose to run for elected office.

Urgent Need for Honorable Debate on the Pension Issue!

We have all witnessed a form of hypocrisy on the part of some MPs in Ottawa when speaking in the House of Commons against pension provisions while under the protection of a known majority vote they were about to lose. The hypocrisy showed up later when those speaking against the legislation signed up to benefit from it. Given this recommendation allows Members to make a choice, it is the hope of the Commissioner that debate on this topic can be devoid of hypocrisy and that each Member speaking on the topic will back up his/her comments with appropriate action subsequent to the vote.

"Five Year Issue"

The following represents a "sidebar" discussion presented by the Commissioner in response to an issue that was raised by several respondents. It does not constitute a formal part of this Commissioner's recommendations and is noted in order to highlight an interpretational disagreement that has arisen since the 1995 Commission recommendations were implemented. This Commissioner wishes to emphasize that this was not part of the scope of work delegated to him nor was the Commissioner requested to form a recommendation on the course of action to be followed. Only the Legislative Assembly can decide whether or not it wishes to take further action.

The issue originates with the provisions of the former Members' Pension Plan, which was suspended in 1995. Under that plan, the **last five** years of service of a Member were to be used to compute the Member's pension upon retirement. The plan was replaced by a contributory RRSP type plan that allowed both the Member and Province to contribute 7% to an RRSP of the Member's choice. This has continued to this day.

The previous plan is being administered as a 'deferred pension' payable upon the Member's eventual retirement. No further contributions were made since 1995 although the plan administrator is applying an annual COLA adjustment. For computation purposes the five years just prior to 1995 are being used to determine the amount of the pension.

It appears clear to this Commissioner that the previous Commission's intent was to replace the previous pension plan with an RRSP plan and to leave the old plan in place to be paid as a deferred pension based on the inputs to that point in time. Some Members contest this intention quoting third party unrecorded conversations held at the time and they also refer to the inability of the previous Commission to reduce benefits retroactively. These Members claim that using the 5 years prior to 1995 and not using the last 5 years of total Members' service effectively reduces a benefit the Members had prior to 1995. Legislation was not changed to eliminate this provision as it was not expected to contribute to a subsequent dispute and was needed for pension computations.

The plan administrator has sought legal advice and it believes it is operating in accordance with the intentions of the 1995 Commission. It is also evident that if the last 5 years' of a Member's service is used instead of the 5 years prior to 1995, in tandem with a subsequent continuous 7% RRSP contribution, it could be interpreted as "having one's cake and eating it too!" It is not normally reasonable to expect that the value of a pension would grow with subsequent increases in income when no further contributions are being made based on that increased income.

There appears to be a difference between the "letter of the law" and the intentions of the lawmakers in 1995. Only the Legislative Assembly can correct or clarify this situation, either by making the legislation match the present administrative interpretation of the 1995 intentions, or by honoring the letter of the legislation which was in place prior to 1995 and remains in place today.

3.5 Severance Pay

Members who were Members immediately before the April 25th, 1995 general election continue to be eligible for severance pay when they cease to be a Member for any reason. The exception is a Member who is disqualified or convicted of a major criminal offense. Severance pay is calculated at one month's current basic salary for each year of service and prorated for part of a year of service. Minimum severance is 3 months' pay and the maximum is 12 months' pay. Only re-elected Members at that time continue to be eligible. The 1995 Commission initiated a change from a Severance Pay plan to a Transition Allowance.

Observations:

20 MLAs remain eligible for this provision, having been elected before April 25th, 1995.

17 of those 20 Members have already accumulated 12 months of pay eligibility, and it is projected that all 20 will have the maximum by the time of the next election call.

At the present basic salary rate this translates to the maximum of $65,535.

3.6 Transition Allowance

All Members who were elected following April 25th, 1995 are eligible for a Transition Allowance in lieu of the former Severance Pay. However, instead of eligibility being triggered by "leaving" the Legislature, the new Transition Allowance is presently payable to only those MLAs who leave by way of defeat.

The present Transition Allowance is calculated at one month's basic salary for each year of service and prorated for part of a year of service. The minimum is one month's pay and the maximum is 6 months pay.

This new provision (as of 1995) has been subject to some criticism and ridicule by some Members since its imposition.

The real purpose of a Transition Allowance for elected Members is to recognize the reality that a candidate lives with total indefinicy about his/her future until election night. In most cases candidates are in a race to win and existing Members have already given up a "normal" lifestyle to serve in the Legislature. Obviously when one is "running", he/she intends to return to the Legislature if possible and if the electorate decides otherwise there is a huge precipitous effect on that person's life and career. If one decides not to run in the next election, there is an acceptance that he/she must have been, or at least should have been, making other plans for the future. There would appear to be less logic in providing a Transition Allowance in these cases. For defeated Members, there is obviously a major fork in the road created as a result of the electoral process and very little time to make new arrangements.

However, there is another major factor in the life of elected Members—and that is the effect that 'having served in office' has on a former Member's future employability. It is not always easy to transition from the Legislature and many former MLAs have found that their visibility and role as a Member may open some doors but, more often than not, it contributes negatively to future employment. This has been experienced to differing levels by defeated Members of both out-going and in-coming governments, and to former Members of the Opposition.

It is this Commissioner's opinion that arguments advanced claiming that Members should be treated identically to all other types of employees with respect to Severance or Transition Allowances do not sufficiently take into account this deleterious factor of residual negative employability. For some, there is benefit, but for many there is difficulty in re-entering the workforce. Methods for handling this issue throughout Canada were studied and comparisons are displayed in the following table.

Severance/Transition Pay: Jurisdictional Comparisons

Entity	Severance/Transition Allowance	When Paid	Min/Max Months Pay
Fed. Gov't	50% of full annual compensation (basic is $139,200)	Upon departure, if not entitled to immediate pension	$69,600+
Manitoba	One month basic pay per year of service Minimum 1 month, maximum 6 months	Only if defeated	1-6
BC	One month per year of service Minimum 2 months, maximum 12 months Plus: $5,000 Career Counseling and Training	If defeated, until re-employed, officially retired or for max. 12 months	2-12
Alberta	One month per year of service to 1989 Three months per year after March 20, 1989	If resigns, is defeated, or does not run	0-no limit
Saskatchewan.	One month per year of service Maximum 12 months	If not seeking re-election, defeated or resigned due to illness. *Paid if pension not chosen for period of transition.	0-12
Ontario	One month per year of service, plus $7,000 by invoice Minimum 6 months, maximum 12 months	Upon severance for any reason	6-12
Quebec	Two months indemnity for each year of service	Upon severance for any reason	0-no limit
New Brunswick	One month per session of service	Upon severance for any reason; Unless eligible for MLA pension; Cut in half if MLA resigns voluntarily	0-no limit
Nova Scotia	Years of service x .067 x Ann.indem. + Allowance Min. 25%, max. 100% of Annual Indemnity + Allowance.	Upon ceasing to be a member	3-12
Nfld. & Lab.	One month per year of service; maximum 4 months	If defeated and does not take pension for the first 4 months	1-4
PEI	Nil	N/A	Nil
Nunavut	Six weeks per year of service to a maximum of $70,000 Plus up to $10,000 Transition Counseling within 1 year.	Upon leaving office	0-$70,000
Yukon	Nil	N/A	Nil
NW Territories	One month per year of service, maximum 12 months	If defeated or does not run	0-12

Observations:

Yukon and P.E.I. are the only two entities that do not have a Severance or Transition Allowance for its Members.

3 Provinces/Territories require a Member to be defeated in order to qualify for a Transition Allowance or Severance pay.

9 Provinces/Territories do not require defeat in an election to trigger eligibility for a Transition Allowance.

6 Provinces/Territories have restrictions on eligibility for a Transition Allowance if the Member is immediately eligible for a pension or takes it within 4 months (12 months in Saskatchewan) of leaving the Legislature.

Most entities utilize 1 month per year of service for computation purposes.

Quebec uses 2 months per year of service and has no maximum and pays it for any reason of departure. Twenty years of service would warrant 40 month's of pay.

Alberta has a very lucrative Transition Allowance that substantially counters the non-existence of a Pension Plan. Its allowance is one month per year of service up to 1989, and three months per year since 1989, with no maximum and no reason for departure as a prerequisite. A Member with 20 years of service leaving in 2004 could be eligible for 50 month's worth of pay—that is more than 4 year's worth of pay.

Manitoba presently pays a minimum of 1 month and a maximum of 6 month's basic salary for a departure caused by **defeat only**. Other than PEI and Yukon which have none at all, Manitoba has the least favorable Transition Allowance in Canada. Manitoba's most related neighbor, Saskatchewan, changed its Transition Allowance in February, 2004 by making MLAs eligible who do not seek re-election, or resign due to ill health as well as defeat at the polls. They also increased the maximum months payable from 4 to 12.

Recommendation # 7 - Transition Allowance - Re Section 3.6 of the Members' Guide

That the Transitional Allowance payable upon leaving Member status be revised in accordance with the following schedule:

- ***Computation to be based on one month's basic salary per year of service (with prorating for service iess than a year);***
- ***For a Member who resigns voluntarily before an election, amount payable is 0 unless the resignation is triggered by a serious medical problem;***
- ***For a Member who is defeated in an election, the maximum payable be set at 12 months' basic salary;***
- ***For a Member who chooses not to run again in the election or is defeated in the nomination process, the maximum be set at 6 months basic salary;***
- ***A Member is not eligible to receive the Transition Allowance if the Member is drawing Members' Pension during the period of transition;***
- ***For a Member who departs due to disqualification or conviction of a criminal offense the amount payable is 0.***

Rationale:

While this recommendation is far less generous than many Provinces or Territories in Canada, it recognizes the effect that serving in the Legislature as an MLA may have on future employability. It provides for a reasonable level of transition for those Members who have not yet reached retirement age and for those that are reaching retirement age shortly, it provides a small amount of bridging towards that point in time.

At the same time it provides no transition funding for those that do not serve out their full term and provides a partial amount for those who have obviously made alternate plans as signified by not participating in the election. If a serious medical condition prevents a Member from performing his/her obligations and finishing his/her term, he/she will not be unduly penalized. The recommended allowance plan does not reward an individual who becomes disqualified or who is convicted of a criminal act.

IV. Members' Allowances for Expenses

4.1 Reporting and Disclosure Requirements

The Commissioner believes that the existing provisions for reporting and disclosure are reasonable. It is evident from some comments received by the Commissioner that many members of the public are not aware of the obligations and provisions whereby each year there are copies of the annual reports available at a Member's office as well as the Legislature. Additionally, the public is entitled to inspect and have copies of records pertaining to claims paid for reimbursement of expenses for Members. It was also evident that Members are very sensitive to the fact their expenses are subject to public monitoring. It is important to the credibility of the Legislature and its elected Members that the use of taxpayers' money be transparent and traceable. Recent activity at the Federal level only serves to underline this as a hallmark of responsible government.

4.2 Constituency Expenses / Access and Service to Constituents Allowance

Within the global Access Allowance amount (currently at $42,554 per year), Members are funded for four categories of expenditures. They are (1) Office Space Expenses, (2) Office Operation Expenses, (3) Representation Expenses, and (4) Staff Salaries. These categories are required for Members' Annual Reports and are used for other reporting and disclosure purposes. Category (3) Representation Expenses are limited within the total allocation to 10% of the total ($4,256). Also, within category (2) Office Operation Expenses, there is an annual maximum for capital furnishing and equipment expenses of $8,511 representing 20% of the Access Allowance.

Office space costs and constituency employees' salaries and benefits are paid directly by the Legislative Assembly in accordance with office leases and employment contracts. All other categories of expenses are handled by a claim process and the total of all

categories is limited by the overall allowance and the two internal limitations mentioned above.

Observations:

This allowance attempts to deal with a wide variety of expenses within the same limit.

4.2.1 Office space rental costs vary substantially throughout the Province and there is also a huge variance within the City of Winnipeg.

52 of 57 Members have constituency offices with rent payments ranging from $107 to $1,313 per month ($1,284 to $15,756 per year). Some Members choose not to operate a static constituency office and by using modern communication equipment including personal computers and cell phones, are able to operate from their homes, their Winnipeg temporary accommodations and/or their cars. This means that annual office rental costs actually range from $0 to $15,756. This is a deduction from the total Access Allowance of $42,554 so it is easy to see that huge inequities can develop very quickly merely based on office rental obligations/choices.

Staff salaries and all other operating costs are drawn from the same budget so it is not unusual to hear comments from Members that they cannot afford to provide for the staffing patterns they would prefer, and which constituents expect, when so much of the allowance has to go for basic rent.

Monthly Office Rental Costs
The average cost for **Winnipeg** Members' rent is $755 with a range of $230 to $1,313.
The average cost for **Southern** Members' rent is $461 with a range of $107 to $1,070.
The average cost for **Northern** Members' rent is $321 with a range of $209 to $535.
The total of all monthly payments for Members' monthly rental is $31,168.

4.2.2 Office Operating Expenses are the least contentious of this category of expenses and there were very few issues forthcoming from Members that are of an urgent nature. Members would like more flexibility within the total to make internal choices and the capital limit can be cumbersome, especially in the first year of a Member's term. While there are provisions for carryover to aid in the first year set-up costs for office furnishings, etc., it is expecting a lot for one allowance to effectively and practically address such a divergent range of expenditures. Many Members do successfully manage this, but the fact that employees' hours of work serve as the flexible component within the total allocation is less than appropriate.

Capital furnishings and equipment purchased remain the property of the Legislative Assembly. They are inventoried, tagged and depreciated over 3, 5 or 10 years depending on type and normal lifespan. Capital has been defined as anything costing over $100 and this limit has not changed in recent history. The requirement for Assembly Administration staff to track, tag, and depreciate such inexpensive items, many of which have usable life spans of less than 3 years, is onerous and wasteful in the opinion of the Commissioner.

The present treatment of cell phones is a good example of a practice that has not evolved as quickly as the technology itself. Initially cell phones were large, cumbersome and expensive. Now there are many inexpensive and "free" cell phones available with calling plans. The vast number of phone choices available and individual Member preference should not be hindered by an undue administrative restriction. Cell phones are now a very personal item and issues of personal hygiene and the ability to clean and reuse such tiny accessories predisposes a change in the handling of this item.

4.2.3 Representation Expense as one of the 4 components of the Access and Service Allowance is a common category in most (but not all) Provinces and Territories. However, the range of items included within it is quite remarkable. In Manitoba, it can include non-partisan cards, acknowledgements, flowers, gifts to mark special occasions,

flags and other similar greetings to constituents such as framed certificates and birthday greetings. A few Members have provided a cash gift in lieu of flowers or similar gift to constituents celebrating weddings, anniversaries, births, or significant birthdays. Many Members provide annual scholarships or bursaries to students in their constituencies.

Members can claim for meals for two or more persons provided as hospitality in conjunction with the conduct of constituency business, or the bulk purchase of food and non-alcoholic beverages for the purpose of providing hospitality to a number of persons in conjunction with the conduct of constituency business.

Donations to a charity or to a non-profit organization are presently eligible. The Member cannot use the receipt for personal deductibility purposes. The winnings from any raffle tickets purchased must be donated to a registered charity. The item that most people would expect to be financed from this section (provincial pins) are actually now funded from the Office Operation Expenses section—a change primarily triggered by the 10% limit on the Representation component.

Some Members would like to see the internal limits on this allowance removed with resulting increased freedom to utilize the entire amount as they see fit. Some other Members have privately indicated that they utilize the Representation restriction as a limitation method in responding to the never-ending requests for financial support. Without a lower limit it is feared that this section could put undue pressure on the same allowance that has to provide for Office Rent, Operations and Staffing.

The Commissioner feels that there is an issue with cash gifts in lieu of flowers or similar gift to constituents. Monetary gifts utilizing taxpayers money for these purposes have the potential to be more personal and parochial than "serving the constituents in the Legislature"! It appears that most jurisdictions do not allow this practice.

Staff Salary costs also vary considerably throughout the Province and further exacerbate the fact that several expenditures must be funded from the same finite allowance.

There is presently no standard allocation of staff time for constituency offices and each Member has to determine within his/her limitations how much staff time is employed and what the rate of pay is. In some rural areas there is a need for more than one office due to travel distances.

This Commissioner initially expected there to be a more standardized approach to staffing resource allocation. While this appears to be a problem from an external vantage point, most Members strongly expressed the desire that they be allowed to make these individual choices based on their local experience, the local market place and other obligations within the budget. Unfortunately, there was also a common refrain that funding for staff time was the only major flex portion of this budget and that decisions were dictated (especially towards year end) by budget limitations instead of logical office hours and consideration for staff.

Constituency staff members do not benefit from a standardized benefits package and are occasionally subject to early layoff or somewhat indefinite hours of work. For some, this is acceptable, but the Commissioner feels that this issue needs to be addressed and that it should be a topic of discussion for future meetings of LAMC. Constituency staff often represent the first point of contact for the public with their MLAs and government itself. It is the opinion of this Commissioner that staff time availability and fair treatment of staff themselves should be subject to a higher level of concern.

Here are some statistics for 2003/2004 respecting Constituency Staff:

Total # of Members: 57	Total # of employees: 74
Average annual salary: $15,079.65	Salary Range: $1,476.08 to $30,947.54
Average hourly rate of pay: $12.85	Rate of pay range: $7.00 to $16.24
Staff w/4% vacation entitlement: 34	Staff w/6% vacation entitlement: 35 (5 Earned)
Staff w/sick leave: 30	Staff w/o sick leave: 44
Staff w/regular hour contract: 32	Staff w/flexible hour contract: 42

Recommendation #8 - Constituency Expenses / Access and Service to Constituents Allowance - Re Section 4.2 of the Members' Guide

That the following recommendations take effect April 1, 2004:

8 (A) That the annual allowance be changed from a uniform province-wide allowance to a three region allowance as follows: Northern—$43,320
Southern---$45,000
Winnipeg---$48,528
(In order to reflect the differences in average cost of office rental accommodations in each area.)

8 (B) If the office rent exceeds the average rent paid by Members for that zone by more than 20%, that Member may appeal to the LAMC for additional consideration.

8 (C) That the internal limit of 20% for capital be eliminated but the internal limit for Representation Expenses be retained and increased from 10% to 15%, and further that pins and souvenirs be returned to this category.

8 (D) That first year Members be granted an extra one time only $3500 capital for initial office setup.

8 (E) That the above amounts be updated annually on April 1 by the annual change in the Manitoba Consumer Price Index.

8 (F) That the minimum cost for items to be deemed capital be revised upwards from $100 to $150 and be further revised each year in accordance with 8 (C) above.

8 (G) That cell phones under $200 be deemed a consumable item rather than a capital item.

8 (H) That PDAs inclusive of cell phone capability and exceeding the $200 limit above, be deemed computer related equipment.

8 (I) That monetary gifts be removed as an eligible expense under the category of Representation Expenses.

8 (J) That LAMC conduct a review during the next 2 years regarding improving the working conditions and benefits of constituency staff.

4.3 Travel Expenses/Travel Allowance

Present practice:

All Members are eligible to be reimbursed for authorized travel expenses while acting on constituency or Legislative Assembly business. Within the Travel Allowance, out-of-province travel expenses are limited to an annual maximum, currently at $2,322 for the 2003/04 fiscal year.

Members' Travel Allowance amounts are presently determined by their location and the size of their constituency as follows:

a) **Winnipeg Members** (31) have an annual maximum of $3,483.

b) **Southern Members** (22) have a maximum composed of a base amount relative to the size of their constituency plus the value of 52 trips between the Legislative Building and home at government mileage rates. The base amounts are as follows:

$4,643 for constituencies less than 2,500 square kms.

$6,964 for constituencies between 2,500 and 6,000 square kms.

$9,284 for constituencies larger than 6,000 square kms.

The value of 52 trips is added to the above amounts and the present range of total allowance is from $5,219 for Springfield (adjacent to Winnipeg) to $26,017 for Swan River.

c) **Northern Members** (4) are funded to an annual maximum equal to the sum of 52 round trips by air between the Winnipeg Airport and the airstrip nearest the Member's residence in the constituency or where nominated plus a base amount of $11,604. Present Northern Members Travel Allowance entitlements range from $63,864 for The Pas to $88,304 for Rupertsland.

A COLA based on the amount of annual change to the Civil Service mileage rate is used each April 1 to update these base figures and Commuting Allowances for Winnipeg and Southern Members and to the base amount for Northern Members. As well, Northern

Members' Allowance is actualized by updating the regular return airfare costs as of the first of April each year.

Identified Problems:

Southern Members have complained for many years that the allowance does not cover the expenses and obligations and that the total allowance is depleted by the eighth or ninth month of the year. Then they have to dip into their Access Allowance or finance the travel themselves. Recall that the Access Allowance is already under stress from Office Rent and has to cover staff time too. Thus more pressure is put on reducing staff time at the constituency offices.

Members who are obligated to drive thousands of miles on rural and poorly maintained roads feel very strongly that the depreciation and wear and tear on their vehicle is insufficiently addressed, especially for the Members whose extensive driving causes accelerated depreciation in the first few years of vehicle life. Such high mileage severely depletes vehicle values at a rate far in excess of normal vehicle ageing.

Members have extensive travel obligations within their constituencies in addition to the weekly trips to Winnipeg and back. The 52-trip factor also does not address the fact that many Members make the return trip more than once a week. There are constituency obligations and functions/events that predicate their attendance on weeknights. This can increase trip frequency. Travel by Members' assistants representing the Member on constituency business must also be covered by this allowance.

Experience over the past 2 years:

During the **2002/03** fiscal year, 9 of the 31 Winnipeg Members (29%) depleted their Travel Allowance before year-end. Of those, 6 or 67% claimed additional travel costs out of their Access Allowance. 15 of the 22 Southern Members (68%) depleted their Travel Allowance before year-end. Of those, 12 or 80% claimed additional travel costs

out of their Access Allowance. None of the Northern Members depleted their Travel Allowances in 2002/2003.

During the **2001/02** fiscal year, 10 of the 31 Winnipeg Members (32%) depleted their Travel Allowance prematurely. Of those, 7 or 70% claimed additional travel costs out of their Access Allowance. 15 or 68% of Southern Members used up their Travel Allowance early and 10 of those 15 (67%) resorted to using their Access Allowance for the overload. None of the Northern Members fully depleted their Travel Allowance although one had only $3.70 left at year-end.

Another exacerbating factor has emerged in the last few years respecting vehicle insurance. For Members in Territory 2 (Southern Manitoba outside of Winnipeg), auto insurance has typically been lower than that for their Winnipeg counterparts. However, MPIC now surcharges Territory 2 and Northern vehicles if they are regularly driven to work in Winnipeg. The table on the following page demonstrates this factor.

As you will see, insurance on a basic 2002 Pontiac in rural Manitoba, which typically costs less than in Winnipeg, can now cost $148 more than in Winnipeg. This excess cost expands to $256 in The Pas and $469 in Thompson. The civil service mileage rate is the result of a process that is more global than specific and rural and Northern MLAs who already face excessive driving time, mileage and wear and tear on their vehicles, also face the prospect of paying more for their insurance because of the Winnipeg commute.

2002 Pontiac Bonneville 4 Door Sedan	Winnipeg (Territory 1)	Territory 2 (Southern Manitoba outside Winnipeg)			North of 53, South of 55	Thompson
		Russell	Halbstadt	Elgin		
Insurance Premium*	$1,188.00	$1,336.00	$1,336.00	$1,336.00	$1,444.00	$1,657.00
Registration	$83.00	$83.00	$83.00	$83.00	$83.00	$83.00
Total Ins./ Reg. Cost	$1,271.00	$1,419.00	$1,419.00	$1,419.00	$1,527.00	$1,740.00
"Commuter Surcharge"	$0.00	$148.00	$148.00	$148.00	$256.00	$469.00

*All purpose use, $500 Deductible, $200,00 TPL

Conclusions re Travel Allowance:

The existing Travel Allowance has some serious deficiencies—especially in rural areas and to a lesser extent in Winnipeg. Only the Northern Travel Allowance has sufficiently covered expenses and that is primarily due to the updating process whereby actual airfare costs are factored in every April 1st.

The shortfall is most severe in rural constituencies far from Winnipeg and in large constituencies with vast areas to cover and numerous widely distributed population centres. The problem exists, but to a much lesser extent, within the City of Winnipeg where the distances are much shorter but the frequency of trips is much greater. The process that updates the actual airfare costs each April 1st coupled with a much larger base amount have provided sufficient (but not excessive) travel funds for our Northern Members. Northern Ministers also have access to Ministerial travel resources.

The annual COLA tied to the civil service mileage rate has not served well as the factor used for updating the complete Travel Allowance. Part of that problem is that the mileage rate is tied to negotiations between the Government and the Civil Service rather than to the actual cost factors that such extensive, accelerated mileage has on vehicle operating costs and value. Like this past year, there can be protracted negotiation periods in which no change is made to the base and mileage amounts. While contract negotiations usually feature retroactivity for salary components, mileage rates are rarely retroactive and thus appropriate compensation can be lost for periods of time.

The Commissioner has concluded that improvements can be made to the pertinence of the Travel Allowance by applying variable increments to the base amount and increasing the number of return trips per year.

The Commissioner notes that these allowances will have already been updated effective April 1, 2004 prior to this report being voted on. The Commissioner suggests that the following recommendation replace entirely the current Travel Allowances for all parts of Manitoba effective April 1, 2004.

Recommendation # 9 -Travel Allowance - Re Section 4.3 of the Members' Guide

That the following recommendations take effect April 1, 2004:

9 (A) That the Travel Allowance for Winnipeg Members be set at $3,831 effective April 1, 2004, representing a 10% increase over last year.

9 (B) That the Travel Allowance for Northern Members be updated April 1, 2004 on the basis of existing practice: 6.1% increase on the base amount (representing the increase in the civil service mileage rate) plus the actual return airfare costs for 52 trips.

9 (C) That the annual internal limit for Member out-of-province travel be set at $3000.

9 (D) That the base amounts for all Members and the out-of-province travel limit be updated annually on April 1 by the annual change in the Manitoba Consumer Price Index.

9 (E) That non-Winnipeg Members be allowed to claim for the excess cost of auto insurance precipitated by the "commuting to Winnipeg" factor, in the amount by which the premium exceeds comparable coverage without the commuting factor.

9 (F) That the Travel Allowance for Southern Manitoba Members outside the city of Winnipeg be established in accordance with the recommended 2004/2005 Travel Allowance on the table on the following page.

9 (G) That the mileage (kilometrage) rate used for claiming authorized travel expenses be increased by 0.05¢/km for all kilometers beyond 25,000 in any one calendar year, as mitigation of the accelerated depreciation that vehicles suffer due to such extraordinary annual usage.

TRAVEL ALLOWANCE Non – Winnipeg/Non-Northern Constituencies

		Existing 2003/2004 Travel Allowance			Recommended 2004/2005 Travel Allowance				
CONSTITUENCY	SIZE OF CONSTI-TUENCY IN KM2	BASE AMOUNT	52 ROUND TRIPS	2003/2004 TRAVEL ALLOWANCE	BASE AMOUNT	INC. TO BASE AMOUNT	% INC. TO BASE AMT.	BASE AMT. PLUS 65 ROUND TRIPS	% INC. BASE AMT. PLUS 65 ROUND TRIPS
Brandon West	21.1	$4,643.00	$7,809.00	$12,452.00	$5,107.00	$464.00	9.99	$14,868.25	19.40
Brandon East	52.3	$4,643.00	$7,845.00	$12,488.00	$5,107.00	$464.00	9.99	$14,913.25	19.42
Steinbach	771.9	$4,643.00	$2,447.00	$7,090.00	$5,107.00	$464.00	9.99	$8,165.75	15.17
Selkirk	986.5	$4,643.00	$1,512.00	$6,155.00	$5,107.00	$464.00	9.99	$6,997.00	13.68
Springfield	1,145.70	$4,643.00	$576.00	$5,219.00	$5,107.00	$464.00	9.99	$5,827.00	11.65
Gimli	1,226.00	$4,643.00	$2,519.00	$7,162.00	$5,107.00	$464.00	9.99	$8,255.75	15.27
Portage La Prairie	1,630.10	$4,643.00	$3,203.00	$7,846.00	$5,107.00	$464.00	9.99	$9,110.75	16.12
Pembina	2,018.50	$4,643.00	$4,678.00	$9,321.00	$5,107.00	$464.00	9.99	$10,954.50	17.52
Morris	3,840.50	$6,964.00	$1,080.00	$8,044.00	$8,705.00	$1,741.00	25.00	$10,055.00	25.00
Lakeside	4,356.70	$6,964.00	$2,663.00	$9,627.00	$8,705.00	$1,741.00	25.00	$12,033.75	25.00
La Verendrye	5,071.30	$6,964.00	$972.00	$7,936.00	$8,705.00	$1,741.00	25.00	$9,920.00	25.00
Minnedosa	5,354.40	$6,964.00	$7,809.00	$14,773.00	$8,705.00	$1,741.00	25.00	$18,466.25	25.00
Carman	5,829.20	$6,964.00	$5,758.00	$12,722.00	$8,705.00	$1,741.00	25.00	$15,902.50	25.00
Dauphin-Roblin	7,411.20	$9,284.00	$11,875.00	$21,159.00	$11,605.00	$2,321.00	25.00	$26,448.75	25.00
Emerson	8,022.80	$9,284.00	$3,959.00	$13,243.00	$11,605.00	$2,321.00	25.00	$16,553.75	25.00
Turtle Mountain	8,071.20	$9,284.00	$8,637.00	$17,921.00	$11,605.00	$2,321.00	25.00	$22,401.25	25.00
Ste.Rose	9,428.80	$9,284.00	$7,917.00	$17,201.00	$11,605.00	$2,321.00	25.00	$21,501.25	25.00
Arthur – Virden	9,900.00	$9,284.00	$10,508.00	$19,792.00	$11,605.00	$2,321.00	25.00	$24,740.00	25.00
Russell	12,106.00	$9,284.00	$13,854.00	$23,138.00	$12,069.00	$2,785.00	30.00	$29,386.50	27.01
Lac du Bonnet	13,970.00	$9,284.00	$2,807.00	$12,091.00	$12,069.00	$2,785.00	30.00	$15,577.75	28.84
Swan River	38,273.90	$9,284.00	$16,733.00	$26,017.00	$12,533.00	$3,249.00	35.00	$33,449.25	28.57
Interlake	49,445.90	$9,284.00	$4,858.00	$14,142.00	$12,533.00	$3,249.00	35.00	$18,605.50	31.56
Total All Constituencies		$155,520.00	$130,019.00	$285,539.00	$191,610.00	$36,090.00	23.21	$354,133.75	24.02

4.4 Commuting & Contingency Stay Expenses / Commuter Allowance

No changes are recommended for this section.

4.5 Temporary Residence & Living Expenses/Overnight Stay Expenses/Living Allowance/Alternative Living Allowance

Members representing constituencies wholly outside the City of Winnipeg and who maintain a residence that is located outside a 50 kilometer radius from the Legislative Building as well as a residence within the City of Winnipeg, are eligible for a Living Allowance consisting of (a) temporary residence expenses and (b) living expenses.

(a) **Temporary Residence Expenses**: Presently **$994** per month to cover rent, Parking, utilities, telephone services, furniture rental and related furniture rental costs. This has been updated annually by using the Rent Increase Guideline under the Residential Tenancies Act. As of April 1, 2004 this allowance is scheduled to move to **$1009** based on the 1.5% Residential Tenancies rental change factor.

(b) **Living Expenses**: For each month that the Legislative Assembly is in session and for two other months of a Member's choice in any fiscal year, a Member may claim to a maximum of **$594** per month for living expenses such as dry cleaning and laundry services, apartment cleaning services, telephone services, apartment contents insurance, moving expenses and meals. For intersessional months the rate is **$123** per month. As of April 1, 2004 this allowance is scheduled to move to **$605** and **$126** respectively based on a CPI COLA for Manitoba of 1.8%.

The Speaker, Leaders of the Opposition parties, and Members of the Executive Council who qualify for this allowance are eligible all year long due to their continuous responsibilities.

The Commissioner reviewed these allowances and how they have been utilized in the past. There were some questions raised about the appropriateness of renting furniture rather than purchasing it - especially in the case of a long term Member. However, there is no way of predicting the longevity of a Member upon election and barring rent-to-own arrangements it would be difficult to manage more purchased furnishings. The management of Members' office furnishings presents administrative difficulties already and expanding this to residential furniture is not recommended.

The Commissioner did not receive convincing evidence that there is a need to change these allowances by more than the already scheduled increments.

Recommendation # 10 - No Other Change

That unless changed by the foregoing recommendations, the existing salaries, allowances and retirement benefits are to continue.

House of Assembly
Nova Scotia

Report
Commission of Inquiry on the Remuneration of Elected Provincial Officials

September 2006

Table of Contents

I. Executive Summary 3
II. Background and Mandate 5
III. Introduction 6
IV. Job Description of an MLA 7
V. Methodology 10
- Public and stakeholder input
- Benchmarking with national data, a defined peer group at the provincial level and a five-province comparison
- The workload of an MLA
- Potential for other income
- Compensation Progression in the Public Sector

VI. Research 13
VII. Recommendations 14
- MLA
- Cabinet Ministers
- Speaker
- Deputy Speaker
- Leader of the Official Opposition
- Elected Leader of a Recognized Party
- Government House Leader
- Deputy Government House Leader
- Opposition House Leader
- House Leader of a Recognized Party
- Premier of Nova Scotia

VIII. Conclusions 19
IX. Appendices 20
A. Letter of Appointment
B. *House of Assembly Act* and Recent Amendments
C. Commissioners' Biographies
D. Letter to Stakeholders
E. Webpage
F. Advertisement
G. Nova Scotia Legislative Assembly Indemnities
H. Five-Province Comparison
I. Job Rate Increases for Selected Public Sector Groups in Nova Scotia
J. Premier Remuneration vs. Provincial Chief Judge Remuneration
K. Premier Indemnity and Salary Comparison
L. Selected Financial Statistics Province of Nova Scotia

X. References 36

I. EXECUTIVE SUMMARY

In February 2006, the Honourable Barbara McDougall, Mr. Gordon Gillis and Mr. George McLellan were invited by the Honourable Murray Scott, the Speaker of the Legislature of Nova Scotia, to form a Commission of Inquiry to examine the salaries of Members of the Legislature of Nova Scotia (MLAs) to determine their appropriateness in the current environment.

The Commission was to report within three months of the next election, subsequently called for June 13, 2006.

The Commissioners hired Mr. Alan Dunnet, an acknowledged professional expert in the field of compensation, to conduct research into levels of compensation in other electoral jurisdictions in Canada, in other occupations in Nova Scotia, and to examine them on a comparable basis. The Commissioners relied heavily on Mr. Dunnet's research in reaching its conclusions.

The Commissioners also solicited public participation in the process through direct mail, a website, newspaper advertisements and e-mail. Four e-mail responses were received. Fifty-seven representative organizations were contacted directly to invite submissions. Three responded.

It was deemed of value to hold public hearings, but only in the period following the election, since the Commissioners determined that it would be inappropriate for their work, which was non-political in nature, to be drawn into the election discussion as a partisan issue.

Thus hearings were held (and widely advertised in provincial and local press) in four towns and two cities in different regions of Nova Scotia in the month of July. Of the six hearings, three had no representation from the public, one had two participants plus a local journalist, one had one participant, and one had a local journalist.

The low response to the Commission's request for public participation either reflects the unwillingness of Nova Scotians to sacrifice summer evenings to public discussion, or an overall lack of interest in the subject under review. In any case, the few submissions that were received were taken into account by the Commission, and further input was sought through informal discussion over the summer by each Commissioner individually. In view of the indifferent response, the Commission particularly appreciates the effort made by those few who did come forward and wishes to thank them.

The Commission also reflected on the very valuable and extensive research done in 2003 by Mr. Arthur Donahoe, who tabled the most recent report on MLA compensation after a particularly thorough investigation. His international experience gave considerable depth to his review, and the Commission wishes to express its appreciation.

A variety of data was of particular relevance. Aside from public submissions, the Commission reviewed levels of compensation in all other Canadian jurisdictions, but paid particular attention to five provinces whose economic and other characteristics are the most similar to those in Nova Scotia. It also reviewed a study of MLA compensation in Saskatchewan, the most recently published comparable study. The Commission wishes to acknowledge its reliance on this excellent report. The Commission was also sensitive to recent changes in Nova Scotia's *House of Assembly Act*, which now calls for an annual adjustment to MLA compensation based on the Consumer Price Index. Increases in wages in Nova Scotia's public and private sector were also reviewed. Finally, the economic and financial position of the Province of Nova Scotia was taken into account.

Currently in Nova Scotia, an MLA's taxable annual salary is $65,556. There is no longer a tax-free allowance, which was abolished last year in line with some other jurisdictions in Canada. All Members of the Legislature earn the same base salary. The Premier of the Province, Cabinet Ministers, the Speaker and Deputy Speaker, Party Leaders who are sitting MLAs and House Leaders receive varying levels of indemnity in addition to the base salary.

The Commission noted that MLAs in Nova Scotia are the third lowest paid in Canada if all provinces and territories and the federal parliament are included. Measured against five other provinces with similar economic or regional characteristics Nova Scotia is the second lowest paid. The objective of the Commission, after taking into account local factors as well as making comparisons with other jurisdictions, was to better align Nova Scotia MLAs among their peers in other provinces without setting an inappropriate standard within the province itself.

It is therefore recommended that the base salary of Members of the Nova Scotia Legislature be increased to $79,500, bringing the province to the same range as New Brunswick and Saskatchewan, but considerably less, appropriately in the view of the Commissioners, than Alberta, Ontario and Quebec.

It is not recommended that the additional indemnities for Cabinet Ministers, the Speaker and Deputy Speaker be adjusted at this time. However, an upward adjustment is recommended for House Leaders and a considerable increase is recommended for the Premier.

The reasoning behind all changes is fully explored in the body of the report.

The Commissioners wish to express their appreciation to Mr. Dunnet, to Ms. Joan Collier who provided administrative support, and JADE Communications Inc. for its assistance in the presentation of the data and of the final report.

II. BACKGROUND AND MANDATE

In February, 2006, a three-person Commission of Inquiry was appointed by the then Speaker of the Nova Scotia Legislature, the Honourable Murray K. Scott, to review the issue of salaries for Members of the Legislative Assembly (MLAs). The Letter of Appointment is included in Appendix A. The Commission was asked to report within three months of the next provincial election, later called for June 13, 2006.

The basis for such a review is specifically laid out in the *House of Assembly Act*, which governs all of the activities of the provincial Legislature. The Commission was charged with reviewing the salaries of MLAs and additional indemnities for parliamentary leaders such as the Premier, Cabinet Ministers, and the Speaker of the House. Its mandate did not include an examination of MLA pensions or other benefits.

A summary of the relevant sections of the *House of Assembly Act* is included in Appendix B.

The Honourable Barbara McDougall was invited to chair the Commission, with Mr. Gordon Gillis and Mr. George McLellan appointed as Commissioners. See Appendix C for short biographies on the Commissioners.

The Commission engaged Joan Collier as administrative assistant, Alan Dunnet, a Halifax compensation analyst as researcher, and JADE Communications Inc. as communications advisor.

III. INTRODUCTION

Members of the Nova Scotia Legislature currently receive an annual salary, fully taxable, of $65,556. All members receive the same base amount. Cabinet Ministers, House Leaders, the Speaker and Deputy Speaker of the Legislature and the Premier receive an additional indemnity reflecting their greater responsibilities. Specific levels of compensation are discussed later in the report.

It has been more than three years since the most recent review of MLA remuneration, when a thorough study was undertaken by Mr. Arthur Donahoe, who reported in December 2003. Mr. Donahoe recommended that an appropriate level for MLA salaries in Nova Scotia would be 63 per cent of salaries paid to Canadian Members of Parliament. The recommendation was not implemented, but had it been, MLA salaries would have increased to $93,051. While this Commission has come to a different conclusion, it has drawn heavily on the broad-ranging research done by Mr. Donahoe, as it has on a report recently published on MLA salaries in Saskatchewan.

In addition, the Commission examined comparative data compiled by professional compensation analyst Alan Dunnet. Many of the statistics that he provided are presented in tabular form in Appendices G-K. Comparisons were made with MLA compensation in all other provinces and territories and in five provinces whose populations and fiscal capacities are most closely aligned with Nova Scotia. In both cases Nova Scotia ranks near the bottom in terms of MLA salaries. The Commission also took into account income levels within the Province of Nova Scotia. Its review of these categories is summarized under Methodology.

Most important, the Commission took into account the work that is done by Members of the Legislature, the challenges they face and the contribution they make to the economic and social environment in Nova Scotia. This factor is also discussed in a later section.

The Commission took the deliberate decision to keep the body of its report relatively short, with statistical and other supportive information included in the form of appendices. The objective is to ensure that the issues and the reasoning can be clearly understood by Nova Scotians, whether or not they agree with the conclusions.

IV. JOB DESCRIPTION OF AN MLA

In its public meetings, and informally over the course of the summer, the Commission probed as widely as possible the level of the public's understanding of what MLAs actually do. It came to the conclusion that few members of the public are fully aware of the demands on an MLA's time and abilities unless they have had direct interaction with their own MLA.

What is clear to everyone is that Members must be present during sittings of the Legislature, which in recent years have amounted to several months per year. Many of the sitting days involve evening sittings which also require MLA's attendance. All sessions require that MLAs are not just in attendance but have done sufficient homework that they are informed on all of the issues under discussion. This is particularly true with regard to the House Committee work: every MLA who is not a member of Cabinet belongs to at least one legislative committee, ranging from public accounts to health to community services, post-secondary education and transportation. These can take considerable time. An MLA must reflect his or her constituents' concerns in legislative discussions, and also reflect back to the public the reason he or she supports or challenges the legislation. In attending the Legislature, many MLAs from around the province spend long periods of time away from home, frequently missing important family occasions.

It is perhaps less well understood that legislative work is only a small portion of what MLAs do. MLAs are expected – and rightly so – to serve the interests of their constituents: those who voted for them and those who did not. MLAs must anticipate demands for new roads or schools or environmental controls and work with government departments to produce results. They are expected – and rightly so – to attend Rotary lunches, charity auctions (and bid on the merchandise!), school Christmas concerts, supermarket openings and other ribbon cuttings, to be present at the funerals and weddings of people they may hardly know and to listen to demands, rational or irrational, by constituents whose grant applications have been rejected. They are usually double or even triple booked for most weekends in the constituency, having driven for several hours to return from Halifax late on Friday.

Rarely do MLAs complain about the workload: they are in fact stimulated by it, and the job satisfaction ratings of MLAs and parliamentarians are very high, where they have been tested.

What is more difficult is the toll that political life takes on families. Children are occasionally jeered in the schoolyard over something their MLA parent said or did. If their mother chooses to run for office, they are seen as orphans no matter how well adjusted the family. Public criticism is difficult enough for the MLA personally, but it is doubly difficult for their families, who can only watch, with no means to defend themselves.

For obvious reasons there is no job security for an MLA: an election can bring a promising political career to an abrupt end. The transition to the private sector can be difficult, particularly for those MLAs whose party is out of power.

Nova Scotians are fortunate that in each election, in every party, ordinary citizens – many with outstanding qualifications – are prepared to present themselves in a nomination process, followed by an election, to serve the people of this province. With rare exceptions they are honest and hard-working. There are many motives among those seeking public office, but the most fundamental motive they have in common is a willingness to serve the public. The result is a body of people in the Legislature (52 members at present) who are capable of performing the law-making, advocacy and trustee functions associated with their positions.

Finally, in keeping with other professions, compensation for MLAs should be appropriate for the work being done, and to allow MLAs to raise a family and to live in comfort but not in luxury.

To further substantiate the opinions of the Commission, the following are excerpts taken from a round table discussion held in Ottawa in 1994 during the Canadian Parliamentary Association Regional Parliamentary Seminar. Although they do not provide any quantifiable evidence, the Commission considered them to illustrate the workload of an MLA in Atlantic Canada.

"I think we suffer from bad public relations and the best way to reverse this is to work hard and show that we give good value for the money we earn." Alan Mitchell, MLA, Nova Scotia

"My family used to alternate hosting Christmas dinner with my sister-in-law's family. It was our turn in 1989 when a constituent stopped in on Christmas day because his ditch had been frozen up and he wanted me to get the Department of Transport and have his ditch cleaned. In 1991 it was our turn again. This time a constituent showed up looking to qualify for UIC. In 1993, my brother-in-law decided we could no longer host the family Christmas meal and henceforth we should go to his place each and every year." Greg O'Donnell, MLA New Brunswick

"People think we are only working when the House is in session. We may only sit for 80 days but that does not mean we are only working those days. This is a misleading statement that we find quite often." Fabian Manning, MLA Newfoundland

V. METHODOLOGY

In reaching its conclusions, the Commission took into consideration a number of factors, the most significant of which were as follows:

- Public and stakeholder input
- Benchmarking with national data, defined peer groups at the provincial level and a five-province comparison.
- The workload of an MLA
- Potential for other income
- Compensation Progression in the Public Sector

i. Public and Stakeholder Input

The approach chosen by the Commission was to canvass the public in a variety of ways. Submissions were invited from the general public, boards and commissions, corporations, agencies and Members of the Legislature in order to gain insight into public opinion surrounding the issue of MLA salaries. The avenues were as follows:

- **By mail**

  Fifty-seven stakeholders were sent letters of request to submit on this issue. Additionally, the Commission also purchased space in major provincial newspapers and local publications across the province informing Nova Scotians of its purpose and explaining the various options for the public to participate. An email address was also provided as a method for sending submissions. The mailing address, telephone number and the webpage were included. Seven letters/emails were received and, in addition, the three parties represented in the Legislature all responded commenting on the importance of this process but declining to make a formal submission (A copy of the letter to stakeholders, webpage and advertisement can be found in Appendix D-F).

- **Public Meetings**

  Six publicized meetings were held in the month of July (Kentville, Yarmouth, Bridgewater, Dartmouth, Stellarton and Sydney). The dates and locations were also part of the newspaper and website information. Of the meetings, three had no attendees, one meeting had one person present and one location had three people appear, including a member of the local media and one had only a local journalist attend.

  This was disappointing, and it is arguable as to the extent this was attributable to the apathy of Nova Scotians to this issue or the timing of a mid-summer schedule. With respect to the latter, the mandate inherently rendered this beyond the control of the Commission. It remains the opinion of the Commission that this aspect of the methodology was essential as an opportunity for the Nova Scotian public.

The public input that was gained reflects a lack of overall knowledge as to how the pay schedules for MLAs work and the sense that the public sees this issue as encompassing not just issues of the Commission's mandate but also pension policy for elected officials. The Commission believes it is an important perspective to note for future consideration of this issue.

The input also indicates that adequate information on the subject is not available on the issue in general, making informed comment more difficult. Further, it would appear that Nova Scotians think that Nova Scotia's MLAs are underpaid when considering duties and the pay rates elsewhere in the country.

ii. Benchmarking

The Commission invited researcher Alan Dunnet to conduct a comparison of current salaries in all provinces and territories. The intention was to derive the national mean and how Nova Scotia rated among them. In calculating this, the Members' Taxable Indemnity and the non-taxable allowance (where applicable) were utilized and adjusted where applicable so the two were comparable. The results here can be seen in Appendix G. Clearly, it can be seen Nova Scotia MLAs are almost the lowest in the nation.

The rationale for some provinces exhibiting such a differential can be explained by a variety of factors such as population, geography, economic well-being. Consequently, the Commission narrowed its review to include a more defined peer-group of five provinces – the Atlantic neighbours as well as Saskatchewan and Manitoba. The inclusion of the Atlantic Provinces is both appropriate and expected, but the other two, Saskatchewan in particular, share some relationship in terms of population and economic wellness. The inclusion of Manitoba actually does little to affect the results. Defining "salary" in the same fashion as above, these can be seen in Appendix H.

In examining the appropriate comparisons of the indemnity paid to MLAs the Commission applied several factors to determine which jurisdictions should be most directly compared. The first factor was population and the Commission believed that comparisons using provinces of a similar population would be helpful. The closest province to Nova Scotia is Saskatchewan in terms of population, with the next province being New Brunswick. Manitoba and Newfoundland and Labrador are the next closest.

Saskatchewan is also a province that had most recently reviewed pay levels and announced implementation so it was most current. On the basis of population, provinces like Ontario and Quebec would be outside the comparison.

The next factor the Commission thought appropriate to include was geography. Atlantic Canada, historically, has encountered the same challenges in social and fiscal capacities in each province. Generally, in population and in economic strength Nova Scotia has been perceived to be the leader in the region. Therefore it was considered appropriate to

include Newfoundland and Labrador, Prince Edward Island and New Brunswick. Prince Edward Island has a relatively small population and economy but was included because of its regional similarity.

Accordingly our calculations were made based upon the average of indemnities of Saskatchewan, Manitoba, Prince Edward Island, Newfoundland and Labrador and New Brunswick. With the exception of Saskatchewan these were amounts in place for some time.

iii. Workload of an MLA

As with many professions, it is difficult to quantify the workload of an MLA. The *quantity* of the work depends very much on the evolution of public issues and regional expectations. The *quality* of an MLA's contribution depends on personal style and dedication. Another factor is the physical size of the constituency, which will determine the degree of difficulty in staying in touch with voters, and distance from Halifax, which will affect travel time to and from the capital.

Resources are available to all MLAs to hire staff in local offices as well as in their legislative offices. The quality of the MLA's contribution will depend to a considerable extent on good staff work, but most Nova Scotians rely on direct contact with the MLA when there is a problem to be resolved.

The conclusion is that an MLA's job is challenging and demanding, as the Commission was able to discern through its research, personal experience, informal discussions with current and former MLAs and (limited) observations from community leaders.

iv. Potential to Earn Other Income

The Commission examined the potential for MLAs to earn an income over and above their legislative salary, and concluded that the capacity to hold an additional job, run a business or trade, or practice a profession is very limited. The workload of an MLA is too heavy and unpredictable to add another significant occupation. In addition, the potential for conflict of interest is very high and poses a degree of risk that most MLAs would be unwilling to accept. This is particularly, but not exclusively, applicable to Cabinet Ministers.

It is the view of the Commissioners, therefore, that MLA's salaries should be viewed as their primary, and in most cases, only source of regular income.

v. Compensation Progression in the Public Sector

The Commission has had the benefit of looking at the rate increases for certain public sector groups provided by the compensation analyst. For Nova Scotia during the period from April 2000 to April 2006, most public sector groups including MLAs were in the 3.0 per cent to 3.5 per cent average annual per cent change.

There were professions such as nurses, provincial judges and some elected municipal officials that exceeded five per cent annually but annual increments are not the preferred method to accomplish structural changes in salary levels.

It was the belief of the Commission that MLAs in Nova Scotia receiving only increases consistent with other professions or groups cannot close the gap with MLAs in provinces in the Atlantic Region or of similar population like Saskatchewan (see Appendix I).

VI. RESEARCH

In order to provide a reasonable basis upon which to base recommendations with respect to remuneration for Nova Scotia's elected Members of the Legislature, a number of comparisons were made with other Canadian jurisdictions.

One goal was to try and establish any significant correlation between remuneration and other factors such as population served, number of members in the House and the number of "sitting" hours. No clear relationships emerged that could lead to a definitive recommendation although there is some correlation between remuneration and population served.

The other comparison made was with remuneration levels for MLAs in all other Canadian jurisdictions, including the Government of Canada. In this comparison, Nova Scotia fell well down the list (higher only than PEI), and below jurisdictions with similar or smaller populations.

Alan Dunnet, Researcher
NS Commission of Inquiry on the Remuneration of Elected Provincial Officials
September 2006

VII. RECOMMENDATIONS

i. Member of the Legislative Assembly

A Member of the Legislative Assembly is one of 52 members elected from the electoral districts into which the province is divided, as set out in the *House of Assembly Act*.

The Commission recommends that the salary of an MLA be increased from $65,556 to $79,500. The Commission notes that an increase of this amount would be reflective of the median salary outlined in the five-province comparison. Such an increase would move Nova Scotia MLAs from the second lowest paid in Canada and bring them on par with the national average.

Position	Current Salary	Recommended Salary	Percentage Increase
MLA	$65,556.00	$79,500.00	21.27%

The following positions will also be subject to the recommendations made above for the increase in MLA's *salaries. Each of the following receives an MLA salary as well as additional indemnity according to their further level of duty within the House of Assembly.*

ii. Cabinet Minister

This term is applied to the Ministers of the Crown as formulators of policy and is a term that has no status in law. The proper legal term is the Executive Council.

Individually, members of the Executive Council - Cabinet Ministers - are responsible to the Assembly for specific duties assigned to them.

It is the recommendation of the Commission that the indemnity of the Cabinet Minister not be adjusted at this time. While the Cabinet Minister will benefit from the change in the MLA component of his or her salary, it is recommended that the additional indemnity, which is currently $43,696, not be increased at this time.

With the increase recommended in the MLA salary, a Cabinet Minister's salary would total $123,196, which is in the range of the national average salary of Cabinet Ministers.

Position	Current Salary	Recommended Salary	Percentage Increase
Cabinet Minister			
- MLA Component	$65,556.00	$79,500.00	21.27%
- Cabinet Component	$43,696.00	$43,696.00	0%
Total	$109,252.00	$123,196.00	12.85%
Elected Leader of the Official Opposition	$65,556.00	$79,500.00	21.27%

The relationship that exists for the salary of the Elected Leader of the Opposition will continue as is.

iii. The Speaker

The Speaker is the presiding officer of the House of Assembly. He or she presides over the proceedings of the Assembly, maintaining order, regulating debate in accordance with the rules and practices of the House, and ensures that all viewpoints have the opportunity of a hearing.

The Speaker does not take part in the debates of the Assembly and only takes part in a vote to cast the deciding vote in the event of a tie. He or she is the guardian of the privileges of the Assembly and protects the rights of its Members. Outside the Chamber, the Speaker is the only representative of the House and the sole embodiment of its prestige and authority. The Speaker has jurisdiction over matters concerning Province House and is the Chair of the Legislature Internal Economy Board, the body responsible for regulating services to Members.

An election for Speaker is held after each general election or if the office has become vacant. After a general election, the current Speaker, having retained a seat in the Legislature, remains in that office until a new Speaker is elected by the House.

Position	Current Salary	Recommended Salary	Percentage Increase
Speaker			
- MLA Component	$65,556.00	$79,500.00	21.27%
- Speaker Component	$43,696.00	$43,696.00	0%
Total	$109,252.00	$123,196.00	11.89%

iv. Deputy Speaker

The Deputy Speaker is elected in the same way as the Speaker. When the Speaker is absent, the Deputy Speaker takes the Chair and performs all the duties of the Speaker. When the House goes into a Committee of the Whole House, the Speaker leaves the Chair and the Deputy Speaker takes over as Chair of the Committee. The Deputy Speaker maintains order in the Committee of the Whole House and decides all questions of order subject to an appeal to the Speaker.

The Commission is proposing no increase in salary for the Speaker or the Deputy Speaker above the increase in MLA salary they will receive. This decision is made on comparisons with other jurisdictions, which shows if no increase was proposed, the Speaker's salary and the Deputy Speaker's salary would still place above the national average.

Position	Current Salary	Recommended Salary	Percentage Increase
Deputy Speaker			
- MLA Component	$65,556.00	$79,500.00	21.27%
- Deputy Speaker Component	$21,848.00	$21,848.00	0%
Total	$87,056.00	$101,348.00	16.42%

v. Leader of the Official Opposition

Position	Current Salary	Recommended Salary	Percentage Increase
Leader of the Official Opp.			
- MLA Component	$65,556.00	$79,500.00	21.27%
- Additional Allowance	$43,969.00	$43,696.00	0%
Total	$109,252.00	$123,196.00	11.89%

vi. Elected Leader of a Recognized Party

Position	Current Salary	Recommended Salary	Percentage Increase
Elected Leader of a Recognized Party	$65,556.00	$79,500.00	21.27%
- MLA Component	$21,848.00	$21,848.00	0%
- Leader Component			
Total	$87,404.00	$101,348.00	15.92%

vii. Government House Leader

As the leader of the majority party in the House of Assembly, the House Leader is a vital part of the parliamentary process and has the responsibility of advancing legislation and promoting cooperation among members of the House in three political parties. This can be a daunting task, especially in times of a minority government where it is particularly important to encourage negotiation and collaboration.

The House Leader currently has a salary of $75,556 (MLA salary + $10,000).
It is the recommendation of the Commission to increase the indemnity to be equivalent to the Deputy Speaker's salary, which is half that of a Cabinet Minister - $21,848. This would make the House Leader's salary (including the recommended increase in MLA salary) $101,348.

Position	Current Salary	Recommended Salary	Percentage Increase
House Leader - MLA Component - House Leader Component	 $65,556.00 $10,000.00	 $79,500.00 $21,848.00	 21.27% 118.48%
Total	$75,556.00	$101,348.00	34.12%

These recommendations apply only to a House Leader who is not a member of the Cabinet.

viii. Deputy Government House Leader

Position	Current Salary	Recommended Salary	Percentage Increase
Deputy Government House Leader - MLA Component - House Leader Component	 $65,556.00 $5,000.00	 $79,500.00 $10,924.00	 21.27% 118.48%
Total	$70,556.00	$90,424.00	28.33%

ix. Opposition House Leader

The House Leader of the Official Opposition currently has a salary of $75,556 (MLA salary + $10,000). It is the recommendation of the Commission to increase the indemnity to the Deputy Speaker's salary, which is half that of a Cabinet Minister - $21,848. This would make the House Leader's salary (including the recommended increase in MLA salary) $101,348.

Position	Current Salary	Recommended Salary	Percentage Increase
House Leader - MLA Component - House Leader Component	 $65,556.00 $10,000.00	 $79,500.00 $21,848.00	 21.27% 118.48%
Total	$75,556.00	$101,348.00	34.12%

x. House Leader of a Recognized Party

Position	Current Salary	Recommended Salary	Percentage Increase
House Leader - MLA Component - House Leader Component	 $65,556.00 $10,000.00	 $79,500.00 $21,848.00	 21.27% 118.48%
Total	$75,556.00	$101,348.00	34.12%

xi. The Premier

The Premier, or the First Minister, is by convention, the Leader of the Party having the majority of seats in the House of Assembly.

The Premier of the province is the most senior executive in the legislative process and while there are no exact comparatives, the Commission believes an accurate benchmark for adjusting the Premier's salary is the salary of the most senior executive position in the judiciary system – the Chief Judge of the Province of Nova Scotia. It is the Commission's opinion that the Premier should be paid comparatively to the Chief Judge. The salary of the Chief Judge of the Province of Nova Scotia is set by an independent tribunal separate from the office of the Premier. The current salary of the Chief Judge of Nova Scotia is $190,000.

The Premier's salary is $126,880 (comprised of an MLA's salary + $61,324 indemnity). While the Commission understands and agrees that it would not be prudent to increase the salary of the Premier by over $60,000, it is making the following recommendation in regards to the Premier's salary:

The Commission recommends that over the course of the next five years, the Premier receive an annual salary increase of $10,000. Whereby, following the five-year salary increase period, the salary of the Premier, Head of the Executive Branch, will be on par with that of the Chief Judge of Nova Scotia, the Head of the Judicial Branch (See Appendix J).

Position	Current Salary	Recommended Salary	Percentage Increase
Premier			
- MLA Component	$65,556.00	$79,500.00	21.27%
- PM Component	$61,324.00	$71,324.00	16.50%
Total	$126,880.00	$150,824.00	18.87%

For a complete table of recommended salary increases, please see Appendix G
For a table on Premiers' Indemnity and Salary Comparisons see Appendix K

VIII. CONCLUSIONS

The Commission made a number of observations during its deliberations, which it would like to share with the Speaker and his colleagues in the Legislature.

First, while some members of the public view MLAs as overpaid, most informed Nova Scotians recognize the important role the Legislature plays in the well-being of the province and its citizens, and are open to increasing the salaries of MLAs "within reason," however reason is defined.

Determining the "right" level of compensation is not an exact science. None of the comparatives fit precisely, but it was concluded that comparison with legislative peer groups was most appropriate. Hence the Commission recommends an increase in MLAs' salaries by more than the cost of living on a one-time basis in order to position them more appropriately with the salaries of their peers in other provinces. Comparisons with groups inside the province are less meaningful because the MLA role is unique. The exception is the case of the Premier, whose role can be compared at least in very general terms with that of the Chief Justice. Based upon the research and analysis by Alan Dunnet it is estimated the cost of the recommendations contained in this report *Excluding Pension Costs* can be calculated at .0124% of the 2006/2007 Provincial Budget

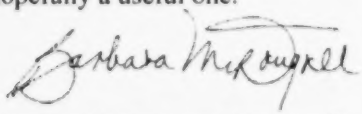
Many members of the public accept that MLAs work hard although they are not entirely sure at what. In this case, they will give MLAs the benefit of the doubt.

Where they are unwilling to give MLAs the benefit of the doubt is in the area of pensions, "perks" and benefits. The role of pensions and benefits, and their amounts, is not understood by the public and there is a deeply held conviction that "perks" and pensions, however ill defined and misunderstood, are subject to widespread abuse. This opinion was freely volunteered over the course of our summer discussions - both public and informal. Our mandate did not include an examination of these factors and we have no recommendations to make in this regard.

However, we would urge the Speaker and his colleagues to review in the near future, perhaps through another public process, the whole area of pensions and benefits to ensure that they are in line with public expectations. In the meantime, as soon as is practical, the Legislature should develop a process of disclosure and transparency to ensure that the public can draw its conclusions based on fact and not on myth.

The Commissioners would like to thank all those who participated and contributed to this process.

More personally, we would also like to thank the Speaker for giving us the opportunity to serve on the Commission. It has been a stimulating and interesting experience, and hopefully a useful one.



Honourable Barbara McDougall
Nova Scotia Commission of Inquiry on the Remuneration of Elected Provincial Officials

Appendices

Appendix A
Letter of Appointment

The Speaker
House of Assembly
Nova Scotia

February 6, 2006

To: Mr. Gordon Gillis, B.A., LL.B
Hon. Barbara McDougall, P.C.
Mr. George McLellan, M.B.A., C.M.A.

Dear Hon. Ms. McDougall:

Please accept this letter as confirmation of your appointment as Commissioners, with the Honourable Barbara McDougall as Chair, pursuant to the House of the Assembly Act, R.S.N.S. as amended. You are required to make an inquiry and a report respecting the indemnities and salaries to be paid pursuant to the said House of Assembly Act and the Executive Council Act. Your report is due on or before the expiry of three months following the date of the election of the next General Assembly.

I wish to express my gratitude for your willingness to take on this task and I look forward to receiving your report in due course.

Yours sincerely,

Murray Scott, M.B.
Speaker

PO Box 1617, Halifax
Nova Scotia, Canada B3J 2Y3
Bus 902 424-5707 *Fax* 902 424-0526

Appendix B
House of Assembly Act and Recent Amendments to the Act

The *House of Assembly Act* provides in Section 45 (1) that the Speaker, after appropriate consultation, shall on or before the first day of October in each year appoint persons to make an inquiry and report respecting indemnities. Allowances and salaries to be paid pursuant to the *House of Assembly Act* and the *Executive Council Act*.

Section 45 (3) provides that upon receipt of the report, the Speaker shall cause the recommendations to be implement and "They shall have the same force and effect as if enacted by the Legislature and are in substitution for the provinces of this act (House of Assembly Act) and the Executive Council Act, as the case may be."

Section 45 (4) provides that the recommendations apply from the first day of January immediately following the year in which the persons are appointed to make the report, until subsequently changed.

In August 2006, Chapter 1 (1992 Supplement) of the Revised Statutes, 1989, was further amended by adding immediately after Section 45 the following Section:

Section 45A (1) Within sixty days after ordinary polling day in each general election, the Speaker shall appoint three persons to make an inquiry and a report respecting the annual indemnity to be paid to members of the House pursuant to this Act, the salaries to be to the Speaker, the Deputy Speaker, the Leader of the Opposition and the leader of any other recognized opposition party pursuant to this Act and the salaries to be paid to members of the Executive Council pursuant to the *Executive Council Act*.

(2) Where no Speaker is elected by the House within sixty days after ordinary polling day, the Chief Clerk shall appoint the three person to make the inquiry and report

(3) Persons appointed by the Speaker pursuant to subsection (1) of Section 45 in the year 2006 before coming into force of this Section are deemed to have been appointed pursuant to subsection (1) of this Section.

(4) The persons appointed pursuant to subsection (1) or (2) have all the powers, privileges and immunities of the commissioner pursuant to the *Public Inquiries Act* and shall complete their inquiry and deliver their report containing recommendations to the Speaker or, where no Speaker has been elected, the Chief Clerk within ninety days after ordinary polling day.

(5) The Speaker or Chief Clerk, as the case may be, upon receipt of the report containing the recommendations of the persons appointed pursuant to subsection (1) or (2), shall cause their recommendations respecting the annual indemnity to be paid to members of the House pursuant to this Act, the salaries to be paid to the Speaker, the Deputy Speaker, the Leader of the Opposition and the leader of any other recognized opposition party

pursuant to this Act and the salaries to be paid to members of the Executive Council pursuant to the *Executive Council Act* to be implemented and those recommendations have the same force and effect as if enacted by the Legislature and are in substitution for provisions of this Act and the Executive Council Act, as the case may be.

(6) The recommendations are effective the first day of the month immediately following the month in which ordinary polling day occurred.

(7) In each subsequent year on the anniversary date of the effective date of the recommendations, the annual indemnity and salaries shall be increased proportionately to the increase in the consumer price index.

Appendix C
Biographies

Honourable Barbara McDougall, O.C., P.C., LLD (hon. caus,) C.F.A.

Mrs. McDougall is by profession an investment analyst and journalist who is currently Advisor to Aird & Berlis, a Toronto law firm. From 1984 to 1993 she was a Member of Parliament for the Toronto riding of St. Paul's. During her nine-year tenure, she served as Minister of State, Finance, Minister of Employment and Immigration, and Secretary of State for External Affairs, among other portfolios. She retired undefeated to return to the private sector where she became a director of several Canadian corporations.

She is a regular national commentator and columnist on international and current affairs and serves as Special Federal Representative to the Six Nations negotiation process in southern Ontario.

George McLellan

George McLellan has been President and Chief Executive Officer of Emergency Medical Care (EMC) since October 2005. EMC is a subsidiary of Medavie Blue Cross, a leading provider of health benefits in Atlantic Canada.

Mr. McLellan has held several other positions in municipal government and in private industry, most predominately in the banking industry, both in Canada and internationally.

He was Chief Administrative Officer for the Halifax Regional Municipality (HRM), a position he was appointed to in January 2002. His association with major changes, which took place within the large, diverse public and private structures, prepared him well for facing the many challenges of the HRM and now EMC. During his time with the HRM, Mr. McLellan implemented an assessment of remuneration for the city's Councillors that included leading a committee to review the structure and make recommendations for change.

As President and Chief Executive Officer of EMC, Mr. McLellan is responsible for the ambulance operations management contract for Nova Scotia. This high-performance contract is with Emergency Health Services (EHS), a division of the Nova Scotia Department of Health. The contract involves both the medical communications and ground ambulance aspects of paramedic services in the Province.

Mr. McLellan is also President and CEO of Medavie EMS, which operates provincial ambulance services in Prince Edward Island and is currently negotiating a contract for the provision of an enhanced ambulance service for the province of New Brunswick.

Gordon Gillis

Gordon D Gillis is a Barrister and Solicitor and a graduate of Dalhousie Law School with over 25 years of experience in law; labour relations; and governance in the Public Sector.

He has direct hands on experience in strategic planning; Human Resources; Governance and resource allocation and he was a Deputy Minister for 18 years holding numerous positions including Deputy Attorney General; Deputy Solicitor General; Deputy Minister of Justice; Deputy of Community Services; Deputy of Labour; Deputy of Intergovernmental Affairs and Deputy of Treasury Board and on two occasions was Deputy to the Premier and as such was the Senior Executive Officer for the Government of Nova Scotia.

He has frequently presented papers and tutorials on Governance to groups of Senior Executives in Leadership Development programs and at the University level. He has completed and received his certificate from the University of Windsor Law School on Mediation and alternative dispute resolution. He has completed courses in Management Development from the Canadian Center for Management Studies as well as Executive development for Senior Executives.

He has been a member of several Boards in both the profit and non-profit sector and his preferred area of practice is arbitration and mediation

Appendix D
Letter of invitation to send submissions to Stakeholders

Commission of Inquiry on the
Remuneration of Elected Provincial Officials

Commissioners:
Hon. Barbara McDougall, Chairperson
Mr. George McLellan
Mr. Gordon D. Gillis

Centennial Building, Suite 302
1660 Hollis Street, P. O. Box 2261
Halifax, Nova Scotia B3J 3C8

June 20, 2006

Dear :

In February 2006, the Speaker of the House of Assembly of Nova Scotia appointed a Commission of Inquiry on the Remuneration of Elected Provincial Officials. I was appointed as Commissioner and Chairperson, along with George McLellan and Gordon D. Gillis as Commissioners to "make an inquiry and a report respecting the indemnities and salaries to be paid pursuant to the *House of Assembly Act* and the *Executive Council Act*."

Alan Dunnet, compensation analyst and advisor to the Commission, is conducting research into the issue. We are also holding public hearings in July in the following six locations across Nova Scotia:

Area	Place	Date	Time
Kentville	NS Community College Kingstec Campus	Tuesday July 11	7:00-9:00 pm
Yarmouth	NS Community College Burridge Campus	Wednesday July 12	7:00 – 9:00 pm
Bridgewater	Location to be determined	Thursday July 13	7:00-9:00 pm
Dartmouth	NS Community College Akerley Campus	Tuesday July 18	7:00-9:00 pm
Stellarton	NS Community College Pictou Campus	Wednesday July 19	7:00-9:00 pm
Sydney	Location to be determined	Thursday July 20	7:00-9:00 pm

A schedule will be posted on our website at www.nscommissionofinquiry.ca.

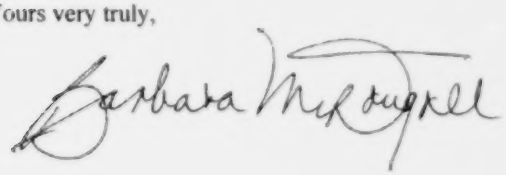
As part of our process, we invite your organization to attend one of the hearings and make a submission for consideration. You may also make a written submission via email to Commission_of_Inquiry@gov.ns.ca or you can deliver a copy to our offices located at:

Office of the Commission of Inquiry on
Remuneration of Elected Provincial Officials
Centennial Building, Suite 302
1660 Hollis Street
P.O. Box 2261
Halifax NS B3J 3C8

Submissions are accepted in both official languages. Deadline for submissions is Wednesday, July 26, 2006.

Public input is an important part of this process and we urge your participation.

Yours very truly,



Honourable Barbara McDougall, PC, OC, CFA, LLD
Chairperson, Commission of Inquiry

Appendix E
Webpage

COMMISSION OF INQUIRY
ON THE REMUNERATION OF ELECTED PROVINCIAL OFFICIALS

PUBLIC HEARINGS

Public Hearings will be held in the following locations throughout the province in July 2006:

Kentville
Nova Scotia Community College
Kingstec Campus
236 Belcher Street Kentville,
Nova Scotia
B4N 0A6
Tele: (902) 679-7361
July 11 7-9 pm

Yarmouth
Nova Scotia Community College
Burridge Campus
372 Pleasant Street Yarmouth,
Nova Scotia
B5A 2L2
Tele: (902) 742-0760
July 12 7-9 pm

Bridgewater
Wendlyn Inn
50 North St
Bridgewater, NS
B4V 2V6
Tele: 1-877-543-7131
July 13 7-9pm

Dartmouth
Nova Scotia Community College
Akerley Campus

In February 2006, the Speaker of the House of Assembly of Nova Scotia (then Mr. Murray Scott), appointed a Commission of Inquiry to research and make recommendations on the remuneration of elected provincial officials in Nova Scotia.

The Commission of Inquiry on the Remuneration of Elected Provincial Officials is chaired by the Honourable Barbara McDougall. Gordon Gillis and George McLellan serve as the other two Commissioners. The report will be submitted to the Speaker by September 13, 2006.

Nova Scotians are invited to send submissions to the Commission of Inquiry via email at Commission_of_Inquiry@gov.ns.ca.

You can also mail your submission to:

Office of the Commission of Inquiry
on Remuneration of Elected Provincial Officials
Centennial Building, Suite 302
1660 Hollis Street
P.O. Box 2261
Halifax, NS B3J 3C8

Submissions must be received no later than July 26, 2006.

Submissions will be accepted in both official languages.
Des soumissions seront acceptées dans les deux langues officielles.

Questions For Discussion:

1.) What would you say makes for an ideal MLA?

2.) What do you think an MLA's job entails?

3.) Do you think salary is a motivator or a deterrent for someone to choose to run for office?

This is a partial screen capture of the webpage only. The website can be accessed at http://www.nscommissionofinquiry.ca.

Appendix F
Advertisement

Notice of Public Meetings on the Remuneration of Elected Officials of the Province of Nova Scotia

The Commission of Inquiry on the remuneration of elected officials will be holding public meetings throughout the province during the month of July.

Locations and dates are as follows:

Kentville, NSCC Kingstec Campus, July 11, 2006, 7:00-9:00 p.m.

Yarmouth, NSCC Burridge Campus, July 12, 2006, 7:00-9:00 p.m.

Bridgewater, July 13, 2006, 7:00-9:00 p.m. Location TBA

Dartmouth, NSCC Akerley Campus, July 18, 2006, 7:00-9:00 p.m.

Stellarton, NSCC Pictou Campus, July 19, 2006, 7:00-9:00 p.m.

Sydney, NSCC Marconi Campus, July 20, 7-9 pm

Dates, times and locations will also be posted on the Commission of Inquiry website at www.nscommissionofinquiry.ca.

The Commission welcomes all residents to attend the meetings, or to send a submission to:

The Commission of Inquiry on the Remuneration of
Elected Officials of the Province of Nova Scotia
Suite 302, Centennial Building
1660 Hollis Street
P.O. Box 2261
Halifax, Nova Scotia
B3J 3C8

or by email to Commission_of_Inquiry@gov.ns.ca

For more information call (902) 424-5545

Appendix G
NS Legislature Indemnities

Position	Current Indemnity			2006 Recommended Indemnity			Increase
	Annual Indemnity	Additional Allowance	Total	Annual Indemnity	Additional Allowance	Total	%
MLA	$65,556		$65,556	$79,500		$79,500	21%
Premier*	$65,556	$61,324	$126,880	$79,500	$71,324*	$150,824	18.87%
				*To be increased by $10,000 this year and in each of the next four years			
Cabinet Minister**	$65,556	$43,696	$109,252	$79,500	$43,696**	$123,196	11.89%
				** No increase			
Speaker***	$65,556	$43,696	$109,252	$79,500	$43,696** *	$123,196	11.89%
Deputy Speaker***	$65,556	$21,848	$87,404	$79,500	$21,848** *	$101,348	16.42%
				*** No increase			
Leader of the Official Opposition	$65,556	$43.696	$109,252	$79,500	$43,696	$123,196	11.89%
Elected Leader of a Recognized Party	$65,556	$21,848	$87,404	$79,500	$21,848	$101,348	15.92%
Government House Leader [1]	$65,556	$10,000	$75,556	$79,500	$21,848	$101,348	34.12%
Deputy Government House Leader	$65,556	$5,000	$70,556	$79,500	$10,924	$90,424	28.33%
Opposition House Leader	$65,556	$10,000	$75,556	$79,500	$21,848	$101,348	34.12%
House Leader of a Recognized Party	$65,556	$10,000	$75,556	$79,500	$21,848	$101,348	34.12%

[1] Applicable only if the House Leader is not a member of Cabinet

Appendix H
Five-Province Salary Comparisons

Members		Premier	
Newfoundland & Labrador	$87,630	Newfoundland & Labrador	$68,252
Saskatchewan *	$80,500	Prince Edward Island	$60,054
New Brunswick	$79,779	Saskatchewan **	$58,547
Manitoba	$73,512	New Brunswick	$58,871
Prince Edward Island	$56,849	Manitoba	$48,556
Nova Scotia	$65,556	Nova Scotia	$61,324
Cabinet Minister		**Speaker**	
Newfoundland & Labrador	$49,480	Newfoundland & Labrador	$49,480
Prince Edward Island	$42,420	Saskatchewan **	$35,127
Saskatchewan **	$40,984	Prince Edward Island	$31,812
New Brunswick	$39,248	Manitoba	$30,350
Manitoba	$30,350	New Brunswick	$29,437
Nova Scotia	$43,696	Nova Scotia	$43,696
Deputy Speaker		**Government House Leader**	
Newfoundland & Labrador	$24,740	Newfoundland & Labrador	$24,740
Prince Edward Island	$15,906	Saskatchewan **	$11,978
Saskatchewan **	$11,978	Prince Edward Island	$11,470
New Brunswick	$9,126	Manitoba	$8,500
Manitoba	$8,500	New Brunswick ***	n/a
Nova Scotia	$21,848	Nova Scotia	$10,000
Leader of the Opposition		**Leader of a Recognized Party**	
Newfoundland & Labrador	$49,480	Manitoba	$24,279
Prince Edward Island	$42,420	Saskatchewan **	$20,492
Saskatchewan **	$40,984	Prince Edward Island	$16,034
New Brunswick	$39,248	New Brunswick	$12,000
Manitoba	$30,350	Newfoundland & Labrador ***	n/a
Nova Scotia	$43,696	Nova Scotia	$21,848

* To be implemented effective January 2007 **2006 Data; new data unavailable *** Data unavailable

Appendix I Job Rate Increases for Selected Public Sector Groups in Nova Scotia				
Position	As of April 2000	As of April 2006	%Change	Average Annual % Change
Nova Scotia MLA	* $46,551	** $56,135	20.6	3.4
Deputy Ministers (published scale)	$112,393 (inc. car allow)	$133,857 (inc. car allow)	19.1	3.2
Deputy Minister Exceptions:				
Health	NA	$180,000		
Education	NA	$148,600		
Treasury & Policy Board	NA	$148,000		
Top Civil Service Management	$96,424	$114,834	19.1	3.2
Civil Service (NSGGEU)	$65,881	$78,460	19.1	3.2
Nurses (Capital District Health Authority)	$45,503	$59,896	31.6	5.3
CEO IWK Health Centre	$166,960	$193,040	15.6	2.6
Teachers (NSTU)	$50,234	$59,924	19.3	3.2
School Board Superintendents		$127,529		
Base Salaries for Superintendents – Feb. 2002	$135,000			
Halifax RSB	$112,500			
Chignecto-Central RSB	$114,000			
Annapolis Valley RSB	$106,000			
Cape Breton-Victoria RSB	$106,000			
Strait RSB	$104,000			
Conseil Scolaire Acadien Provincial (CSAP)	$95,183			
Southwest RSB				
Note: *The position of Superintendent was eliminated and replaced by a Chief Executive Officer, who manages the non-educational aspects of the board.*				
Associate Court Judge	$143,000	$185,115	30.4	5.2
Chief Court Judge	$147,000	$190,404	30.0	5.0
Provincial Court Judge	$137,000	$176,300	29.0	5.0
Mayor Cape Breton Regional Municipality	$83,029	$89,783	8.1	1.35
Chief Executive Officer Halifax Regional Municipality	$125,000	$150,000	20.0	3.3
Chief Administrative Officer Cape Breton Regional Municipality	$104,348	$118,000	13.1	2.2

* $31,034 Taxable Indemnity plus $15,517 non-taxable allowance

** Equivalent to $38,370 Taxable Indemnity plus $17,765 non-taxable allowance.

NOTE: *Non-taxable component removed April 2006 and salary adjusted to fully taxable equivalent of $65,556*

RSB: Regional School Board

Appendix J Premiers' Remuneration vs Provincial Chief Judges			
Jurisdiction	**Premier's Salary**	**Provincial Chief Judge)**	**Relationship (%) ***
House of Commons	$295,400	$297,100	1.01
Quebec	$179,185	$192,535	1.07
Ontario	$159,166	$237,184	1.49
Northwest Territories	$159,863	n/a	
Alberta	$145,380	$235,000	1.62
Newfoundland and Labrador	$139,112	$168,731	1.21
Nunavut	$138,640	n/a	
Saskatchewan	$128,790	n/a	
Nova Scotia	$126,880	$190,000	1.50
New Brunswick	$124,804	$160,706	1.29
Manitoba	$122,068	n/a	
British Columbia	$121,100	$221,760	1.83
Prince Edward Island	$99,743	n/a	
Yukon	$65,098	$207,901	3.19

* Chief Judge's Salary as a % of Premier's Salary
** Data not available

Appendix K Premiers' Indemnity and Salary Comparisons 2006			
Jurisdiction	**MLA Indemnity**	**Non-Taxable Allowance (NTA)**	**Premier's Salary**
House of Commons	$147,700	n/a	$70,800 $2,122 (car allowance)
Leader of the Government in the Senate	$122,700	n/a	$70,800 Leader of the Government in the Senate $2,122 (Car Allowance)
Ontario	$88,771	n/a	$70,395
Northwest Territories	$87,572	$6,784 (within CD) $10,483 (not within CD)	$64,664
Quebec	$80,464	$14,234	$84,487
British Columbia	$76,100	n/a	$45,000
Manitoba	$73,512	n/a	$48,556
Nunavut	$68,543	1st $1,000	$70,097
Nova Scotia	$65,556	Removed Jan 2006	$61,324
Saskatchewan *	$64,817	$5,426	$58,547
Newfoundland & Labrador	$47,240	$23,620	$68,252
Alberta	$47,496	$23,748	$74,136
New Brunswick	$43,955	$21,977	$58,871
Yukon	$38,183	$16,669 (Within Whitehorse) $19,091 (Outside Whitehorse)	$7,824
Prince Edward Island	$36,689	$12,000	$60,054 (NT) $ 3,000 (T)

*Saskatchewan: 2006 Data
CD: commuting distance
n/a: not applicable
T: taxable
NT – non-taxable

Appendix L Selected Financial Statistics Province of Nova Scotia				
	Actual			Forecast
	Year 1999-2000	Year 2002-2003	Year 2004-2005	Year 2005-2006
Consolidated Revenue				
Federal Sources	$1,817,618	$1,769,428	$2,174,964	$2,266,145
Provincial Sources	$2,932,630	$3,527,789	$4,032,208	$4,348,092
Total – Consolidated Revenue	$4,750,248	$5,287,217	$6,207,172	$6,614,237
Selected Program Expenditures				
Community Services	$583,320	$684,795	$704,440	$711,514
Education & Universities	$1,076,287	$1,391,119	$1,239127	$1,297,797
Health	$1,770,278	$2,168,212	$2,369,408	$2,573,351
Debt Servicing Charges (Net)	$850,800	$1,079,989	$890,328	$872,057
Total Program Expenditures	$4,185,434	$5,984,916	$5,192,710	$5,588,376
Surplus (Deficit)	($796,961)	$27,837	$165,293	$151,002

Source: NS Department of Finance

Net Direct Debt/Gross Domestic Product Province of Nova Scotia				
	Actual			Estimate
	Fiscal Year 1999-2000	Fiscal Year 2002-2003	Fiscal Year 2004-2005	Fiscal Year 2005-2006
Net Direct Debt	$11,230.7	$12,226.0	$12,381.2	$12,471.4
Gross Domestic Product	$23,059.0	$27,247.0	$30,232.0	$31,518.0
Ratio	48.7%	44.9%	41.0%	39.6%

Source: NS Department of Finance

NTA: non-taxable allowance

References

Canadian Parliamentary Review 1994

Members Manual
House of Assembly Nova Scotia April 2006

NS *House of Assembly Act*

Chapter 1 (1992 Supplement) of the Revised Statues, 1989
Amended 1993, c. 50; recommendation of Nova Scotia Commission of Inquiry on Remuneration of Elected Provincial Officials for 1994 noted; 1994-95, c. 20; 1997 (2nd Session), c. 6, s. 4; recommendation of Nova Scotia Commission of Inquiry on Remuneration of Elected Provincial Officials for 1999; 1999, c. 10; recommendation of Nova Scotia Commission of Inquiry on Remuneration of Elected Provincial Officials for 2000; 2001, c. 16; 2001, c. 47; 2002, c. 33; 2002, c. 34, ss.1-4; c. 3, s. 24; 2004, c. 13, 2004, c. 36; 2004, c. 37; 2005, c. 51; 2006, c. 9, s. 45; 2006, c 9, s. 45A

Province of Saskatchewan
Independent Review Committee on MLA Indemnity 2006

Province of Nova Scotia
Commission of Inquiry on Remuneration of Elected Provincial Officials 2003

The Members

Remuneration and Allowances

Remuneration and Allowances

Travel and Accommodation Expenses

Riding Office

Personnel

Parliamentary Services

Members' working conditions include an annual salary as well as an additional entitlement for certain parliamentary duties. Members are also entitled to an allowance for the reimbursement of expenses incurred in carrying out their duties. The regulations provide for the reimbursement of expenses for travel between the electoral district and the Parliament Building, a travel allowance for political activities in Québec and an allowance for accommodation expenses in Québec City. A Member is also authorized by regulation to lease premises in his electoral district in order to receive electors and to incur expenses for the operation of a riding office and the performance of his duties. Members are granted a fixed amount to cover payroll expenditures, and are provided services at the Parliament Building.

Remuneration and Allowances

Annual Salary

As at 1 April 2007, a Member received an annual salary of $82,073 under section 1 of the Act respecting the conditions of employment and the pension plan of the Members of the National Assembly (R.S.Q., chapter C-52.1).

After that date, a Member's annual salary is increased by the percentage of increase applicable to the salary scales for executive officers in the public service, as of the effective dates of the new salary scales.

Additional Entitlement

A Member who exercises certain parliamentary duties receives an additional entitlement corresponding to a percentage of the annual salary.

If a Member holds two or more posts for which an additional entitlement is granted, the Member is only entitled to the higher of the two.

Table of Additional Entitlements as at 1 April 2007

The annual amounts of additional entitlements which may be received by a Member as at 1 April 2007 are shown in the table below:

Parliamentary duties	Percentage of basic salary	Additional Entitlements
Premier	105%	$86,177
Minister (including Government House Leader)	75%	$61,555
President of the National Assembly	75%	$61,555
Vice-President of the National Assembly	35%	$28,726
Parliamentary Assistant	20%	$16,415
Leader of the Official Opposition	75%	$61,555
Official Opposition House Leader	35%	$28,726
Recognized Opposition Party Leader	35%	$28,726
Chief Government Whip	35%	$28,726
Chief Official Opposition Whip	30%	$24,622
Deputy Government House Leader	25%	$20,518
Deputy Official Opposition House Leader	20%	$16,415
Recognized Opposition Party Whip	20%	$16,415
Deputy Government Whip	20%	$16,415
Deputy Official Opposition Whip	20%	$16,415
Chair of the Government Caucus	25%	$20,518
Chair of the Official Opposition Caucus	22.5%	$18,466
Chair of a Standing Committee	25%	$20,518
Vice-Chair of a Standing Committee	20%	$16,415

Temporary Chair of a Standing Committee	15%	$12,311
Member of the Office of the National Assembly	15%	$12,311

Annual Expense Allowance

Members receive an annual allowance for the reimbursement of expenses incurred in the performance of their duties. The allowance is adjusted on 1 January every year according to the rate of increase in the Consumer Price Index for Canada established by Statistics Canada. As at 1 January 2007, the allowance was $14,467 .

Allowance for Parliamentary Committee Members or Members of the Office of the National Assembly

A Member, other than the President of the National Assembly, the Leader of the Official Opposition or a member of the Cabinet, who is a member of a committee or subcommittee of the Assembly, or an Official Opposition Member who is not a member of any committee, who participates in a committee or subcommittee meeting, is entitled to an attendance allowance of $125 for each meeting day while the Assembly is not sitting.

A Member who is a member or substitute member of the Office of the National Assembly is also entitled to an attendance allowance of $125 for each day the Office sits while the Assembly is not sitting.

Travel and Accommodation Expenses

Reimbursement of Expenses for Travel Between the Electoral District and the Parliament Building

On presentation of vouchers, Members are entitled to an allowance equal to $0.45 per kilometre travelled between their riding office and the Parliament Building, whatever the means of transportation used. However, a Member who travels by plane may elect to be reimbursed for the real costs incurred.

As a general rule, Members are entitled to a maximum of 60 return trips per fiscal year, including 5 return trips for their spouses or children. A Member who holds one of the positions listed below is entitled to 10 additional return trips per fiscal year: Vice-President of the National Assembly, Official Opposition House Leader, Deputy House Leader, Government Whip, Official Opposition Whip, Deputy Whip, Chair of the Government Caucus, Committee Chair, Committee Vice-Chair and member of the Office of the National Assembly.

The Members for the electoral districts of Charlesbourg, Chauveau, Jean-Lesage, Jean-Talon, La Peltrie, Louis-Hébert, Montmorency, Taschereau and Vanier are not entitled to this allowance.

Travel Allowance for Political Activities in Québec

Members are entitled to an allowance for travel expenses incurred for political activities in Québec. The amount of the allowance varies according to the Member's electoral district. For the 2007-2008 fiscal year, the amounts vary from $6,900 to $17,600.

Accommodation Expenses in Québec City

Every Member of the National Assembly whose principal residence is outside Québec City or an adjoining electoral district is entitled to be reimbursed for accommodation expenses in Québec City or the immediate vicinity, up to $13,300 for the 2007-2008 fiscal year. These accommodation expenses can be either the cost of renting a room in a hotel, or the rent for a dwelling or the amount of the rental value of a secondary residence owned by the Member or the Member's spouse. They also include the cost of the rental value certificate, the telephone service, the janitor service, parking, electricity, fire, theft and liability insurance, cable television, monthly Internet fees and condominium fees, as applicable.

A Member who holds one of the following positions is entitled to an additional amount of $3,000: President of the National Assembly, Premier, Leader of the Official Opposition, Government House Leader, Official Opposition House Leader, Chief Government Whip, Chief Official Opposition Whip and Chair of the Government Caucus.

The electoral districts that are wholly or partially included in or are adjoining to Québec City are Charlesbourg, Chauveau, Jean-Lesage, Jean-Talon, La Peltrie, Louis-Hébert, Montmorency, Taschereau and Vanier.

Riding Office

The annual amount allocated to a Member for the operation of a riding office varies according to the Member's electoral district. This amount varies from $38,300 to $42,400 for the 2007-2008 fiscal year.

Personnel

Members are granted a fixed amount to cover payroll expenditures and in some cases an additional amount to pay for payroll and for professional services. For the 2007-2008 fiscal year, these amounts vary from $149,719 to $168,642 according to the electoral district.

Parliamentary Services

Members have a seat and a desk in the Assembly Chamber.

In addition, each Member is given an office in the Parliament Building, and the

different administrative services of the National Assembly provide all the supplies and equipment needed for the proper operation of the office.

The National Assembly administration also supports the Members in their work and provides many services to them.

2007-01-30

LEGISLATORS' HANDBOOK

October 2006
14th Edition

Prepared by the
Office of Policy and Legal Analysis
Maine State Legislature
under the auspices of the
Legislative Council

LEGISLATORS' HANDBOOK

October 2006

A GUIDE FOR MAINE LEGISLATORS:
Procedures, Services & Facts

PREFACE

The operation of state government, especially of the legislative branch, is complex, and there are few opportunities for those outside the process to become acquainted with its intricacies. This handbook describes the legislative process. It also provides information about the most significant activities in which legislators are involved; the resources and services available to legislators; the standards that govern legislators' conduct; and other useful information for legislators.

This handbook is designed to be a practical reference manual to help newly elected legislators and others become familiar with the Maine legislative process. It is hoped that the information in this handbook will provide newly elected legislators an understanding of the process that will allow them to use their time in the Legislature efficiently and effectively. This, the 14th edition of the handbook, updates the previous edition and covers recent changes affecting the legislative process and legislator conduct. It does not, however, reflect any changes in process, committee structure and jurisdiction or other rules that may be adopted by the 123rd Legislature after the printing of the handbook. Each of the legislative staff offices has cooperated in the writing of this handbook.

If you have suggestions or comments on the handbook, please contact the Legislative Council Offices, c/o the Office of the Executive Director at:

Executive Director, Legislative Council
115 State House Station
Augusta, Maine 04333-0115
Phone: (207) 287-1615
FAX: (207) 287-1621

Or online at:
www.maine.gov/legis/execdir/

TABLE OF CONTENTS

Page

PREFACE i

TABLE OF CONTENTS ii

PART I: LEGISLATIVE PROCEDURES 1

A. THE LEGISLATIVE SETTING 1

1. Membership 1
2. Terms 1
3. Tribal Representation 2
4. Sessions 2
5. Legislators' Role and Responsibilities 3
6. Legislative Rules and Limits 3

B. THE LEGISLATIVE PROCESS 4

1. Bill Drafting and Introduction of Legislation 4
2. Other Legislative Instruments 12
3. The Committee Process 14
4. Enactment 23
5. Governor's Options for Bills Enacted by the Legislature 28
6. Publication of Laws 29
7. Further Action 30

C. THE BUDGET PROCESS 32

1. Formulation of the Budget 33
2. Legislative Consideration 33
3. General Fund and Highway Fund Revenue and Expenditure Forecasts 35
4. Baseline Budgeting 36
5. Total State Budget and General Fund Budget for Fiscal Year 2005-06 36
6. Budget Constraints 38

D. LIMITS ON LEGISLATIVE ACTION 42

1. Constitutional Limitations 42
2. Federal Laws 46
3. Legislative Rules 47

PART II
ADMINISTRATIVE INFORMATION

A. LEGISLATIVE COMPENSATION, SALARY, EXPENSES AND OTHER BENEFITS

Legislators' salaries and expense allowances are governed by statute (3 MRSA §2). Payments are based on information legislators provide on expense vouchers submitted weekly to the Office of the Executive Director of the Legislative Council when the Legislature is in regular session and after each authorized meeting during the legislative interim. The President of the Senate or the Speaker of the House must approve all reimbursements for attendance at meetings that have not been specifically authorized by the Legislative Council. When incurring and reporting expenses, legislators should keep in mind that all expense vouchers are a matter of public record and are available for review by the public in the State Controller's office.

The member of the Penobscot Indian Nation and the member of the Passamaquoddy Indian Tribe elected to represent their respective tribes at the Legislature receive in accordance with statute (3 MRSA §2) compensation of $110 for each day's attendance during the first and second regular sessions and the same allowance for meals, constituent service, housing and travel expenses as any other member of the Senate or House for attendance at each legislative session. For the duration of any special session of the Legislature, they receive the same allowances, including housing, meal and travel expenses, as any other member of the Senate or House.

1. Legislative Salary

$12,615	1st Regular Session
$9,254	2nd Regular Session

The salary is paid in equal installments during each legislative session on a schedule determined by the presiding officers.

Note 1: The salary for each legislative session must be adjusted each December 1st by the percentage change in the Consumer Price Index for the most recently concluded fiscal year, not to exceed 5% in any year. The salary outlined above reflects the projected adjusted amounts for the 123rd Legislature.

Note 2: Legislators who receive retirement benefits from the Social Security Administration may file a written request with the Executive Director of the Legislative Council to equalize their salary for each year of the biennium.

Legislators receive per diem payments when they are in Special Session, as provided by law, and for their attendance at authorized committee meetings, as follows:

Per Diem	$55/day for authorized committee meetings during interim;
	$100/day for Special Session only

2. Session Expense Allowance

In addition to their legislative salary, legislators receive expense payments during the session for transportation, lodging, and meal expenses. Payments are not necessarily reimbursement of actual expenses and, therefore, are subject to income taxes as provided by law. Expense payments are as follows:

A. $70/day for meals and lodging; or

B. $32/day for meals and $.36/mile in lieu of lodging, not to exceed $38/day.

Tolls are reimbursed at actual cost (receipts are required).

3. Interim Expense Allowance

During the legislative interim, legislators receive reimbursement of actual expenses for authorized travel or attendance at meetings. Legislators must submit a properly completed expense voucher in order to receive reimbursement.

Lodging:	Actual (receipts required)
Meals:	Actual (up to $32/day)
Mileage:	$.36/mile
Tolls:	Actual (receipts required)

4. Constituent Service Allowance

In addition to legislator salary and expense payments, legislators receive a constituent service allowance to partially offset expenses incurred in providing services to their constituents, as follows:

For Senators: $2,000/year: $1,300 in January of First Regular Session; $700 at end of First Regular Session

For Representatives: $1,500/year: $1,005 in January of First Regular Session; $495 at end of First Regular Session

Note: During the First Regular Session only of each legislative biennium, legislators may elect to receive the first installment of the constituent service allowance in December rather than January, upon timely written request to the Executive Director of the Legislative Council. The constituent service allowance is taxable in the year in which payment is made.

5. Out-of-State Travel

All out-of-state travel by legislators must be authorized in advance by the President of the Senate or the Speaker of the House. After obtaining approval from their presiding officer, legislators are encouraged to seek assistance in making travel arrangements, including event registration, hotel reservations and transportation, from the Office of the Executive Director of the Legislative Council.

It is the Legislature's policy to reimburse legislators for the actual expenses they incur in the course of approved out-of-state travel, as long as the expenses are reasonable. The President of the Senate and Speaker of the House have established written standards for reimbursement of expenses; these standards are available from the Office of the Executive Director of the Legislative Council.

6. Group Health, Dental and Vision Insurances

Legislators are eligible for health, dental and vision insurance coverage under the group health insurance plan available to state employees. Health insurance coverage is provided through a point-of-service managed-care plan with comprehensive benefits, including preventative care, hospital and medical services and prescription drug payment. Copayments are required for office visits to health care providers and deductibles may apply for certain services and for prescription drugs. Deductibles and coinsurance may be required for certain services. The current maximum deductible in a calendar year is $200 for an individual and $400 for family coverage. The current maximum coinsurance amounts are $500 for an individual and $1000 for family coverage. Co-payments do not apply

to the out-of-pocket limits on deductibles and coinsurance.

The Legislature pays 100% of the health insurance premium for legislators and 50% of the premium for their eligible dependents. The health insurance provider will bill the legislator directly for dependent premiums, with billing sent to the legislator's home address. The legislator is responsible for the prompt payment of premiums. If premiums are not paid in a timely fashion, the insurance provider will cancel the *entire* policy, terminating both the legislator's and dependents' coverage.

Following their legislative service, legislators who are of retirement age may continue to participate in the group health insurance plan. The premium contribution made by the Legislature is prorated based on the legislator's years of participation in the plan; the legislator is responsible for any portion of the premium not paid by the Legislature and for 100% of the premium for their dependents.

Dental insurance is available to legislators and their dependents. The Legislature pays 100% of the dental insurance premium for legislators; legislators are responsible for paying 100% of dependent premiums. The dental insurance provider will bill the legislator directly for dependent premiums, with billing sent to the legislator's home address. The legislator is responsible for the prompt payment of premiums. If premiums are not paid in a timely fashion, the insurance provider will cancel the *entire* policy, terminating both the legislator's and dependents' coverage.

In addition, the legislator may purchase a vision insurance plan to provide certain coverage for eye exams and corrective lenses. The Legislature does not pay any portion of the vision insurance coverage. Additional information is available in the Office of the Executive Director.

Questions about health, dental or vision insurance coverage, benefits or premiums can be answered in the Office of the Executive Director of the Legislative Council (287-1615) or the Office of Employee Health and Benefits in the Department of Administrative and Financial Services (1-800-422-4503).

7. Group Life Insurance

Legislators may purchase life insurance coverage through one or more of the following group life insurances plans: (a) basic coverage (annual legislative salary averaged over the biennium); b) supplemental coverage (up to three times the value of basic coverage); and c) two dependent coverage options (coverage varies depending on the legislator's coverage under plan (a) or (b)). The Legislature does not pay any portion of the life insurance coverage. Questions about life insurance coverage, benefits or premiums can be answered in the Office of the Executive Director of the Legislative Council (287-1615).

8. Deferred Compensation

Legislators are eligible to participate in the deferred compensation program offered to state employees (Section 457 plan). Deferred compensation is a way of putting money aside and deferring income taxes on that money until retirement when the legislator may be in a lower income tax bracket. Money placed in a deferred compensation plan may be withdrawn before retirement only under limited circumstances. For more information about the deferred compensation plan and how to contact companies who offer the investment services, contact the Office of the Executive Director of the Legislative Council (287-1615).

9. Legislative Retirement System

The Maine Legislative Retirement System (3 MRSA c. 29) provides a defined benefit retirement plan for legislators similar to the re-

tirement plan administered by the Maine State Retirement System for state employees, judges and teachers. The legislative retirement system is administered by the Board of Trustees of the Maine State Retirement System. Legislators' retirement benefits are determined by a formula based on length of legislative service and average compensation. Disability retirement and death benefits are also available.

The system is funded by legislator (employee) and Legislature (employer) contributions. Legislator contributions are set by statute as a percentage of employee compensation. The employer contribution is determined on an actuarial basis by the Board of Trustees of the Maine State Retirement System and is expressed and paid as a percentage of each employee's compensation.

Generally, membership in the legislative retirement system is mandatory for all legislators. However, there are some exceptions for legislators who are already members of the Maine State Retirement System. In addition, under limited circumstances, the President of the Senate or the Speaker of the House may, upon a legislator's request, waive the membership requirement if the legislator participates in social security or another retirement plan.

Questions regarding membership, contributions or benefits under the Maine Legislative Retirement System can be answered in the Office of the Executive Director of the Legislative Council (287-1615) or by the Maine State Retirement System (512-3100 or 1-800-451-9800).

10. Leave of Absence from Employment to Serve as a Legislator

State law (26 MRSA §§821-824) requires an employer to grant an employee who is a legislator a leave of absence to serve in the Legislature, provided certain conditions are met. The leave is for a single two-year legislative term and may be without pay. Following the leave, the employee is entitled to be restored to the same or a similar position, if still qualified.

11. Legislators' Federal Income Tax Liability

The federal Economic Recovery Tax Act of 1981 (PL 97-34) provides that state legislators whose "district home" is 50 miles or more from the state capitol may designate their district home as their home for tax purposes and deduct a flat per diem rate for each authorized legislative day, including regular session days and authorized committee meetings during the interim. The effect of this provision is to reduce the total taxable income for many legislators.

The Office of the Executive Director of the Legislative Council provides each legislator with a calendar-year summary of legislative meeting days and total reimbursed expenses to aid legislators in completing their federal tax returns. This information is distributed in late January of each year.

Legislators incur many nonreimbursable expenses in carrying out their duties. For income tax purposes, legislators are responsible for keeping records of these expenses. Many of these expenses may be claimed as deductible "business expenses" if receipts and logs documenting mileage are maintained.

Further information concerning these special federal tax provisions is available from the Office of the Executive Director of the Legislative Council.

B. LAWS GOVERNING CONDUCT OF LEGISLATORS

In 1975, the Legislature enacted ethics laws regarding standards of conduct for legislators (1 MRSA §§1011-1023). That legislation recognizes that the increasing complexity of State Government makes conflicts of interest almost inevitable for part-time public officials,

RAPPORT DU COMITÉ DES TRAITEMENTS ET INDEMNITÉS DES DÉPUTÉS DE L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE

le 30 juin 1980

RAPPORT DU COMITÉ DES TRAITEMENTS ET INDEMNITÉS DES DÉPUTÉS DE L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE

le 30 juin 1980

328.715
C 731
1980

COMITE DES TRAITEMENTS ET INDEMNITES
DES DEPUTES DE L'ASSEMBLEE LEGISLATIVE

L'Honorable Richard Hatfield
Premier ministre
Province du Nouveau-Brunswick
Edifice du Centenaire
Fredericton (Nouveau-Brunswick)

Monsieur,

Nous avons l'honneur de présenter notre rapport sur les traitements et indemnités des députés de l'Assemblée législative conformément au mandat fixé par le Conseil des ministres.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le Comité des traitements et indemnités des députés de l'Assemblée législative

.....
Gregor Hope

.....
Ed Levert

.....
John Tarrel, président

328.715

REMARQUE

Dans le présent rapport, les pronoms personnels désignant un genre s'appliquent aux personnes des deux sexes, à moins que le contexte n'indique qu'il ne s'agisse d'une personne donnée.

TABLE DES MATIÈRES

		Page
I.	INTRODUCTION	1
II.	CONSIDÉRATIONS D'ORDRE GÉNÉRAL	7
III.	DONNÉES COMPARATIVES	24
IV.	PROPOSITIONS	42
V.	RÔLE DU DÉPUTÉ	54

ANNEXES

A. Comparaisons entre les provinces

B. Comparaisons entre les groupes -- services publics

C. Comparaisons avec le secteur privé

D. Autres groupes professionnels

E. Données chronologiques

LISTE DES TABLEAUX

Numéro	Titre	Page
1	Indemnités et durée moyenne des sessions	26
2	Rémunération totale	35
3	Allocation totale pour dépenses	37
4	Rémunération et dépenses totales	38
5	Comparaison des groupes	39
6	Rémunération des ministres, etc.	41

I - INTRODUCTION

Le 28 mai 1980, le Premier ministre Hatfield a annoncé la création d'un Comité des traitements et indemnités des députés de l'Assemblée législative, dont voici le mandat détaillé:

1. Le comité effectuera les études nécessaires pour obtenir les renseignements suivants:

   a) la rémunération totale des députés de l'Assemblée législative, du Premier ministre, des ministres, du chef de l'Opposition, de l'Orateur, de l'Orateur suppléant, des whips des partis et des leaders parlementaires au Nouveau-Brunswick par rapport à la rémunération totale accordée dans les autres provinces et aux membres du Parlement;

   b) la rémunération des députés de l'Assemblée législative et des ministres au Nouveau-Brunswick par rapport à la rémunération accordée pour des postes comportant les mêmes exigences dans l'industrie aux provinces Maritimes; et

   c) la rémunération des députés de l'Assemblée législative et des ministres pour les dépenses et les revenus perdus qu'ils ont généralement à subir.

2. Le comité formulera des recommandations quant aux modifications aux traitements et allocations des députés de l'Assemblée législative, du Premier ministre, des ministres, du chef de l'Opposition, de l'Orateur, de l'Orateur suppléant, des whips des partis et des leaders parlementaires.

Le Comité a tenu sa première réunion le 2 juin 1980. À cette occasion, il s'est penché sur son mandat et a fixé sa ligne de conduite.

Son mandat chargeait le Comité de constituer un dossier général d'où comparer les traitements et indemnités des députés de l'ensemble des provinces et des membres du Parlement, de même qu'évaluer dans quelle mesure les taux de rémunération sont suffisants par rapport aux dépenses et au manque à gagner que les députés ont à subir, d'une part, et à la rémunération de postes semblables dans l'industrie, d'autre part.

Le Comité a obtenu ses données sur les traitements et indemnités des députés d'autres provinces en passant directement par les agents de liaison compétents des divers gouvernements provinciaux. En outre, il a eu la chance d'avoir accès aux données pertinentes que recueille et que met constamment à jour le Bureau fédéral de recherche sur les traitements en rapport avec la rémunération des représentants élus aux paliers fédéral, provincial et municipal.

L'information que le Comité a recueillie dans ce domaine est extrêmement détaillée. Toutefois, dans le cas de certains éléments de la rémunération (comme les indemnités journalières versées aux membres d'un comité de la Chambre), il n'a réussi à obtenir que des taux de rémunération plutôt que des montants absolus. En d'autres termes, nous avons pu recenser les indemnités journalières, mais non le nombre de jours pour lesquels un député ou groupe de députés d'une autre province les recevaient. En conséquence, il nous a été impossible d'exprimer

les taux journaliers en taux annuels de rémunération supplémentaire dans les autres provinces, mais nous avons pu le faire avec suffisamment de justesse pour le Nouveau-Brunswick.

Quant aux données à partir desquelles comparer la rémunération des députés avec celle des postes semblables, dans le secteur privé, au rôle que joue un député (ou un ministre, le chef de l'Opposition, etc.), plusieurs problèmes ont surgi.

Tout d'abord, il est extrêmement difficile de recenser les postes, dans le secteur privé, dont la nature du travail se compare à celui de député. De plus, même si un tel recensement est possible, la nature du poste de député, l'absence de "permanence", par exemple, fait douter de la valeur d'une comparaison directe.

En outre, le Comité a découvert que les employeurs du secteur privé refusaient carrément de divulguer l'échelle actuelle de salaires pour les postes auxquels il s'intéressait, bien qu'ils étaient parfois disposés à le faire. La portée des renseignements détaillés que le Comité a obtenus dans ce domaine est ainsi limitée.

Toutefois, le Comité a cherché à compléter l'information émanant de l'industrie par deux autres moyens. Le premier a consisté à communiquer avec un certain nombre d'agences de placement qui ont à trouver un emploi soit régulièrement, soit à l'occasion, pour des cadres intermédiaires ou supérieurs, afin de déterminer les échelles de salaires prépondérantes pour diverses catégories de postes à ces niveaux.

Comme deuxième solution de rechange, le Comité a également tenté d'établir des comparaisons entre le poste de député et divers autres postes des services publics, ou des agences, commissions ou conseils gouvernementaux. Ces diverses comparaisons figurent de façon plus détaillée à la section II.

Le Comité a également décidé lors de sa première réunion qu'il ne tiendrait pas d'audiences publiques, pas plus qu'il ne s'occuperait activement d'obtenir des mémoires du public. Toutefois, si des particuliers ou des organisations avaient montré de l'intérêt à présenter un mémoire, le comité l'aurait certainement accepté et en aurait tenu compte au moment de formuler des recommandations. On n'a pas manifesté cet intérêt au Comité.

La raison de cette approche, c'est que, lors de la préparation d'un rapport antérieur sur les prestations de pension, le Comité avait reçu des mémoires et tenu un grand nombre d'audiences, qui, même s'il s'agissait essentiellement des pensions, ont aussi produit un grand nombre d'observations sur la question des traitements et des indemnités. Le Comité a été en mesure de puiser ces informations dans les mémoires antérieurs et de les prendre en considération lors de la formulation de ses recommandations. C'est pourquoi nous n'avons pas jugé que la tenue d'autres audiences publiques ni l'obtention de mémoires du public influeraient beaucoup sur les prises de décision du Comité, étant donné que les points de vue déjà exprimés resteraient vraisemblablement valables.

Le Comité a mené une série d'entrevues individuelles avec le Premier ministre, le chef de l'Opposition, l'Orateur, deux députés de l'Opposition et deux députés du gouvernement.

Ces entrevues visaient à obtenir des informations sur les fonctions respectives des députés, des ministres du Cabinet, etc., sur l'évolution de ces fonctions, sur la valeur des différents critères qu'on pourrait utiliser pour déterminer dans quelle mesure les rémunérations ou les allocations pour dépenses sont suffisantes, sur les exigences respectives des travaux en comité, de l'action au niveau de la circonscription et de la présence aux sessions de l'Assemblée législative dans la charge de travail globale des députés et sur des questions semblables.

Le Comité a également mené des entrevues avec un certain nombre d'anciens députés et ministres pour obtenir leurs vues sur des questions semblables à celles qu'il a posées à leurs homologues actuels, de même que sur des éléments plus précis des traitements et allocations des députés. Dans ce cas, le Comité s'est intéressé à comparer et à confronter les opinions des titulaires présents et passés, ces derniers étant probablement susceptibles d'avoir des vues plus objectives et impartiales, même s'ils sont bien sûrs quelque peu éloignés du contexte actuel.

Le Comité a aussi contacté les deux autres partis politiques officiels de la province qui n'ont pas de députés élus à l'Assemblée législative, à savoir le Nouveau parti démocratique et le Parti acadien. Le Comité a invité ces partis à présenter des mémoires écrits ou à comparaître devant lui pour faire connaître leurs vues sur les traitements et allocations des députés. Le Parti acadien a refusé l'invitation du Comité. Toutefois, un représentant du Nouveau parti démocratique a bel et bien comparu devant le Comité le 20 juin pour exprimer les vues de son parti.

En dernier lieu, le Comité a eu des discussions avec un représentant du bureau du contrôleur pour déterminer précisément les montants des allocations pour dépenses versés aux députés, ministres, etc., les montants totaux versés en rapport avec ces diverses allocations, et les modalités administratives suivies en matière d'évaluation et de remboursement des dépenses.

La section II du présent rapport traite de diverses questions générales en rapport avec les traitements et les indemnités des députés de l'Assemblée législative; la section III comporte les données comparatives déjà mentionnées, et présentées sous forme détaillée dans les annexes du rapport; la section IV contient les recommandations du comité relativement aux traitements et aux indemnités, et la section V est un commentaire général sur le rôle des députés et d'autres facteurs connexes, et sur la possibilité d'avoir éventuellement à prendre d'autres mesures à ce propos.

II - CONSIDÉRATIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Dans cette section nous passons en revue diverses considérations d'ordre général qui portent sur l'établissement des taux de traitements et d'indemnités des députés de l'Assemblée législative, du Premier minsitre, du chef de l'Opposition, des ministres, de l'Orateur, de l'Orateur suppléant, des leaders parlementaires et des whips de parti.

RÔLE DU DÉPUTÉ

L'établissement des traitements et des indemnités pour un poste ou une fonction doit de toute évidence tenir compte des fonctions et responsabilités de ce poste ou de cette fonction, de même que du temps et des efforts nécessaires pour s'acquitter de ces fonctions et responsabilités.

Dans le cas de relations directes entre l'employeur et l'employé, ces fonctions et responsabilités sont habituellement clairement définies par l'employeur et le rendement peut être contrôlé régulièrement.

La même définition claire et précise des fonctions et responsabilités ne s'applique pas dans le cas d'un député, sauf possiblement en ce qui a trait à l'assiduité aux sessions de l'Assemblée législative (de fait, une déduction peut être imposée en cas d'absence, en vertu des dispositions de la Loi sur l'Assemblée législative). La situation devient moins claire, toutefois, si nous considérons la participation du député aux travaux des comités de l'Assemblée législative. Alors qu'on s'attend sans aucun doute à ce que les députés participent aux travaux de ces comités, il n'est pas évident du tout qu'ils sont tenus de le faire ou qu'il y a un contrôle de la quantité ou de la qualité de leur participation.

Si nous étendons nos considérations au travail effectué dans les circonscriptions, les responsabilités deviennent encore plus difficiles à définir. De plus, il y a un chevauchement entre les fonctions du député portant spécifiquement sur les problèmes auxquels font face ses électeurs et les fonctions visant à améliorer ses chances de réélection. Le Comité estime que ces deux types de fonctions font partie intégrale du rôle du député, mais reconnaît que certains seraient d'avis que ces dernières (c'est-à-dire les activités visant à améliorer ses chances de réélection) ne font pas partie du rôle qui devrait être reconnu ou considéré pour fixer les traitements et indemnités.

On peut clairement dire que le rôle du député est de fait ce qu'il veut bien qu'il soit. Par exemple, il aura une charge considérable, le député qui assiste avec assiduité aux sessions de l'Assemblée législative, qui participe avec assiduité aux travaux des comités de l'Assemblée législative et aux travaux préparatoires de ces comités, et qui encourage ses électeurs à lui soumettre leurs problèmes. Toutefois, on ne pourrait pas nécessairement en dire autant des députés qui participent moins aux travaux des comités et qui ne sont pas aussi réceptifs aux démarches des électeurs.

Toutefois, dans un cas comme dans l'autre, les membres du Comité ne doutent nullement que le député doit consacrer de plus en plus de temps et d'efforts pour s'acquitter de façon satisfaisante de

ses fonctions et responsabilités. La complexité croissante des problèmes auxquels la société fait face, la multiplicité et la complexité accrues des mesures législatives et la place plus importante qu'occupe le gouvernement dans la vie quotidienne des gens - tout cela a un impact sur le rôle du député.

Par exemple, il semble discutable que la durée et la fréquence actuelles des sessions suffisent pour s'occuper comme il faut de toutes les questions qui doivent être soumises à la Chambre. Les députés doivent travailler davantage en comités pendant l'intersession et doivent faire face à une charge de travail accrue pour s'occuper des questions, problèmes et préoccupations de leurs électeurs.

Bien qu'il ne s'ensuive pas nécessairement que le poste de député soit actuellement à temps plein, la situation évolue rapidement dans cette direction. De plus, si le poste était reconnu comme étant à temps plein, ceci pourrait probablement entraîner des changements dans la structure ou la fréquence des sessions de l'Assemblée législative et des comités de la Chambre, ce qui faciliterait l'exécution des travaux de la Chambre.

Quant aux traitements et indemnités, le Comité estime que le temps qu'un député doit consacrer à ses fonctions de député plutôt qu'à ses activités privées n'est pas nécessairement proportionnel à la perte de revenus en provenance de ses activités privées. Par exemple, le Comité pourrait bien considérer que les fonctions et responsabilités d'un député occupent environ les deux tiers de son temps. Or, la perte de ces deux tiers de temps disponible pourrait bien entraîner une perte de 100% des revenus en provenance des activités privées. Il y a certes des exceptions où la perte de temps peut n'entraîner aucun manque à gagner, mais nous tenons à dire que c'est l'exception. Si les conclusions du Comité concernant le

traitement et les indemnités étaient basées sur ces exceptions, seuls pourraient se porter candidats ceux qui exercent les quelques professions où l'on peut consacrer du temps à la politique sans perte de revenus, ou encore ceux qui sont riches en leur propre compte, pour qui un manque à gagner serait sans importance. Le Comité considère ni l'une ni l'autre de ces situations comme étant souhaitables.

Le Comité estime donc que l'établissement des traitements et indemnités des députés - que le poste soit considéré ou non comme un poste à temps plein - devrait reconnaître que ces fonctions entraînent des pertes importantes ou totales de revenus en provenance des activités normales.

Malgré les divergences d'opinion à savoir si le rôle du député est à temps plein ou à temps partiel, il n'y a pas de désaccord important, à notre connaissance, sur l'idée que les postes de Premier ministre, de ministre et de chef de l'Opposition soient à plein temps. De plus, en raison de l'aspect direction et administration de ces postes, il est plus facile de comparer ces derniers à ceux des cadres salariés de l'industrie ou du secteur public, comme il sera noté plus loin lorsque nous discuterons des critères pour juger si les montants des traitements et indemnités sont suffisants.

CRITÈRES POUR JUGER SI LE MONTANT DES TRAITEMENTS ET INDEMNITÉS EST SUFFISANT

Il n'y a pas de formule exacte ou de critère unique qui peuvent servir à fixer les taux de traitements et d'indemnités des députés. Plusieurs considérations entrent en ligne de compte et elles sont nécessairement subjectives. Quelques-uns des principaux critères utilisés par le Comité pour examiner si le montant des traitements et des indemnités était suffisant sont indiqués ci-dessous.

Manque à gagner et facteurs connexes

Pour devenir député de l'Assemblée législative, il faut renoncer à sa carrière ou la limiter sensiblement. Cela occasionne non seulement un manque à gagner (que la plupart doivent combler pour conserver un niveau de vie raisonnable), mais ralentit aussi fréquemment l'évolution de la carrière choisie puisqu'on s'engage souvent dans la politique quand on est dans la fleur de l'âge, au moment où l'évolution de la carrière est primordiale et les revenus sont souvent les plus élevés.

Il y a en outre l'incertitude que représentent des élections périodiques, et le manque de stabilité qui en résulte.

Dévouement au bien public

En contrepartie, le Comité est aussi d'avis que la rémunération totale des représentants élus ne devrait jamais être assez élevée pour inciter les gens à se présenter candidat à un poste en raison de la rémunération financière seulement. Le Comité estime que le désir du candidat de se dévouer au bien public devrait l'emporter sur les petits sacrifices financiers.

Cependant, cela ne signifie pas que les candidats à un poste doivent subir de gros sacrifices financiers. De fait, une telle situation exercerait des pressions intoïérables sur les députés et leur famille, ce qui diminuerait grandement leur aptitude à s'acquitter de leurs fonctions et de leurs responsabilités.

Autrement dit, il faut un équilibre convenable entre le dévouement au bien public et les stimulants financiers (ou les mesures décourageantes, selon le point de vue adopté).

Comparaisons entre les provinces

Le Comité estime que les taux de rémunération des députés d'autres assemblées législatives provinciales peuvent servir comme références mais on ne devrait pas les adopter aveuglément.

La participation directe des députés des assemblées législatives diffère quelque peu d'une province à l'autre à cause de la durée des sessions. Toutefois, l'écart n'est pas aussi grand qu'il serait possible de le croire, comme les données présentées à la section III du rapport le démontreront. De plus, dans les provinces où les sessions sont souvent longues (et même dans certains cas quand elles ne le sont pas) les services de soutien offerts aux députés sous forme d'allocations pour le maintien d'un bureau de circonscription et pour la rémunération de son personnel et des secrétaires, ainsi que pour la recherche et d'autres services pendant que l'assemblée siège, sont de beaucoup supérieurs à ceux actuellement en vigueur au Nouveau-Brunswick. Les comparaisons sont aussi marquées par les indemnités supplémentaires parfois accordées aux députés qui siègent en comité et cela à des taux qui peuvent varier considérablement de ceux du Nouveau-Brunswick, et ainsi de suite.

Les rémunérations au Nouveau-Brunswick ne devraient pas nécessairement être exactement les mêmes que celles d'autres provinces. Ces dernières servent plutôt de références parmi bien d'autres.

Comparaisons avec le secteur privé

Comme nous l'avons déjà dit, les comparaisons avec le secteur privé se font difficilement dans le cas du député à cause de la nature de ses fonctions, mais c'est plus facile dans le cas du Premier ministre, des ministres ou du chef de l'Opposition. En outre, il a été difficile d'obtenir effectivement suffisamment de données précises du secteur privé pour permettre des comparaisons.

Le Comité a néanmoins fait de son mieux dans ce domaine et il a tenu compte des renseignements limités qu'il a pu obtenir du secteur privé en formulant ses propositions sur les traitements et indemnités.

Il y a aussi lieu de faire remarquer que lorsque le Comité étudiait la question des pensions des députés il y a environ dix-huit mois, les mémoires qu'il a reçus et les nombreux particuliers et organisations qui se sont présentés aux audiences publiques ont fortement insisté pour l'établissement de comparaisons avec le secteur privé, compte tenu des fonctions et responsabilités particulières des députés. Ce facteur a beaucoup pesé dans les conclusions prises par le Comité au sujet des pensions. À nos yeux, ces comparaisons valent aussi dans le cas des traitements et indemnités, même si leur poids s'est trouvé limité aux données disponibles.

Comparaison avec d'autres postes du secteur public

On assimile plus facilement le rôle du député à des fonctions du secteur public que du secteur privé, compte tenu du temps consacré aux fonctions.

Il en est de même pour les ministres dont le rôle peut sûrement se comparer entièrement à celui de divers hauts-fonctionnaires.

À notre avis, il serait toutefois peu prudent de tirer des comparaisons précises entre des postes déterminés ou de proposer ces postes comme point de comparaison pour le présent ou l'avenir. Pareille comparaison donnerait aux représentants élus des motifs indésirables de s'intéresser à la rémunération des fonctionnaires.

Même si le Comité ne recommanderait pas dans ce domaine des comparaisons avec des postes déterminés, il s'est toutefois penché sur les traitements offerts dans divers postes du secteur public que l'on trouve à l'annexe B du présent rapport.

RÉMUNÉRATION RELATIVE POUR DIVERS POSTES

Après avoir étudié les fonctions et reponsabilités des députés et pour les divers autres postes sur lesquels il devait porter son attention, le Comité s'est demandé si les rapports actuels dans la rémunération accordée pour ces divers postes étaient vraiment appropriés. Au cours de ses entretiens avec le Premier ministre, le chef de l'Opposition, l'Orateur, les députés et ministres actuels ou remplacés, le Comité leur a aussi demandé ce qu'ils en pensaient.

Suite à cet examen, le Comité a conclu que les rapports actuels entre les rémunérations ne reconnaissent pas suffisamment le rôle actuel de l'Orateur suppléant, des whips de parti et des leaders parlementaires. Les recommandations du Comité visent par conséquent à remédier à cette situation.

Le rôle de l'Orateur n'est peut-être pas suffisamment reconnu lui non plus, moins en termes de ses fonctions premières qu'en termes de ses fonctions administratives ayant surtout trait à la responsabilité des bâtiments de l'Assemblée législative et en termes aussi de certaines tâches administratives en rapport avec les activités des comités de la Chambre. Certaines de ces tâches peuvent cependant raisonnablement être perçues comme relevant du personnel plutôt que forcément de l'Orateur lui-même; l'annonce récente de la nomination d'un greffier à plein temps pour l'Assemblée législative devrait dégager l'Orateur de certaines fonctions administratives.

Le Comité est aussi d'avis que le rapport actuel entre la rémunération du chef de l'Opposition et celle des ministres est approprié et devrait être maintenu. Le Comité estime aussi que l'écart séparant la rémunération totale du Premier ministre de celle des ministres et du chef de l'Opposition est suffisant.

Le Comité estime en outre que des dispositions en vue de la représentation d'un troisième parti en Chambre (traitement d'un chef parlementaire, services de soutien) devraient être prises et que l'allocation pour les services de soutien du bureau du chef de l'Opposition n'est pas adéquate.

INDEMNITÉ POUR FRAIS GÉNÉRAUX

L'examen de l'indemnité pour frais généraux, exemptée d'impôt et correspondant à la moitié de l'indemnité de session, s'avère un peu difficile faute d'une définition précise de ce que vise l'indemnité. La Loi sur l'Assemblée législative stipule qu'une allocation est versée au député "pour couvrir les dépenses qu'entraîne l'exercice de ses fonctions".

Les députés de toutes les provinces et du fédéral bénéficient d'une indemnité analogue nette d'impôt. Dans les dispositions d'application, ces sommes sont généralement définies comme des dépenses que comportent les fonctions des députés, mais d'autres provinces les décrivent autrement, le Québec parlant d'indemnité pour divertissements et Terre-Neuve d'indemnité pour déplacements.

Les membres du Comité ne doutent nullement que de nombreuses dépenses encourues par les députés dans l'exercice de leurs fonctions ne sont pas remboursées à d'autres titres et pourraient par conséquent faire l'objet d'une indemnité pour frais généraux. Les membres du Comité ne doutent nullement non plus que les frais varient sensiblement d'un député à l'autre, selon la perception qu'on se fait de son rôle ou selon la région que représente le député (les circonscriptions rurales semblent généralement entraîner plus de dépenses que les urbaines).

Une alternative à une allocation pour dépenses générales serait de se faire rembourser en présentant des reçus ou des pièces justificatives et le Comité a assurément envisagé cette solution. Toutefois, il est clair que dans le cas de bien des dépenses qui pourraient être imputées à l'allocation pour dépenses générales, il pourrait s'avérer difficile de présenter des reçus ou des pièces justificatives. De plus, les demandes individuelles de remboursement au titre de nombreuses dépenses pourraient prendre beaucoup de temps et se révéler complexe sur le plan administratif. Le Comité n'a donc pas été en faveur de cette solution et il estime que l'octroi d'une indemnité pour dépenses générales est approprié. C'est ce qui se fait dans tout le Canada pour les représentants élus à différents niveaux; de plus, cette indemnité est exemptée d'impôt en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu.

D'autre part, le Comité ne pense pas que cette allocation devrait nécessairement être toujours égale à la moitié du montant de l'indemnité de session, surtout si cette dernière équivaut davantage à un "traitement" à mesure que le député en vient progressivement à exercer des fonctions à plein temps. De fait, même au niveau actuel de l'allocation pour dépenses générales, il se peut fort bien qu'un député ne dépense pas toute cette allocation "pour couvrir les dépenses qu'entraîne l'exercice de ses fonctions". D'autre part, une autre député pourrait dépenser beaucoup plus que le montant de l'allocation pour dépenses générales.

ALLOCATIONS SUPPLÉMENTAIRES POUR DÉPENSES

Les députés ont droit à diverses allocations supplémentaires pour dépenses spéciales lorsqu'ils assistent aux sessions de l'Assemblée, lorsqu'ils s'absentent de chez eux pour participer à des travaux de comité, ou lorsqu'ils font la navette entre leur circonscription et Fredericton.

Deux de ces allocations supplémentaires pour dépenses spéciales visent à couvrir les frais de logement et des repas, respectivement, et le Comité pense que les taux actuels de remboursement sont adéquats vu le prix actuel des logements et des repas.

On doit manifestement réviser ces montants régulièrement à mesure que le prix des logements et des repas augmentent par suite de l'inflation ou d'autres facteurs. Étant donné la nécessité d'une révision régulière, ces allocations particulières de dépenses journalières sont octroyées par le biais du Comité d'administration de l'Assemblée législative ou par décret en conseil. Le Comité juge ces modalités satisfaisantes et ne pense pas qu'il soit nécessaire de faire des commentaires sur les allocations journalières octroyées aux députés lorsqu'ils s'absentent de chez eux pour assister aux sessions de l'Assemblée législative ou aux réunions de comités.

Le Comité est d'avis que certaines propositions précises s'imposent, toutefois, relativement aux indemnités de logement octroyées aux ministres dont les circonscriptions se trouvent à l'extérieur de la région de Fredericton et qui sont obligés de vivre à Fredericton pour s'acquitter de leurs fonctions. Le Comité croit que le taux actuel de l'indemnité de logement est insuffisant vu le prix des loyers et des logements dans la région de Fredericton et qu'il devrait être augmenté. Une proposition à cet effet est incluse dans les pages suivantes du rapport.

À l'heure actuelle, toutefois, l'indemnité de logement est versée automatiquement sans qu'il soit nécessaire de présenter des reçus et des pièces justificatives ou d'autres preuves indiquant que les frais de logement ont été effectivement encourus.

Le Comité estime que l'indemnité accrue proposée devrait s'appuyer sur des pièces justificatives et qu'il ne faudrait payer que les dépenses réellement subies jusqu'à concurrence du maximum fixé. De cette façon, on disposerait en outre de renseignements spécifiques sur les dépenses réelles aux fins d'études futures pour déterminer si l'indemnité de logement est suffisante.

L'indemnité versée aux députés pour déplacements approuvés entre leur circonscription et Fredericton est la même que celle versée aux fonctionnaires qui voyagent au service du gouvernement. Cette procédure semble également appropriée et le Comité n'a rien à y ajouter.

Sous cette rubrique, il restait au Comité l'examen des diverses dépenses faites au service du gouvernement et que les ministres peuvent réclamer. Dans ce cas le critère est très général, en sorte que toute dépense "raisonnable" d'un ministre est remboursée. L'aspect très général du critère et le peu de pièces justificatives exigées permettent difficilement d'étudier cet aspect de la question. Le Comité ne voudrait pas laisser entendre que la méthode actuelle d'acceptation et de paiement des comptes de dépenses des ministres laisse à désirer, mais à ses yeux il semblerait souhaitable de fournir plus de pièces à l'appui qu'à l'heure actuelle, ne serait-ce que pour voir plus tard si les arrangements relatifs aux allocations pour dépenses conviennent.

INDEMNITÉ JOURNALIÈRE POUR LES TRAVAUX EN COMITÉ

Les travaux consacrés aux comités de l'Assemblée législative sont traditionnellement considérés comme extérieurs à ceux couverts par l'indemnité de session des députés.

Voilà qui suppose donc le concept de député "à temps partiel" à qui l'on demande à titre individuel ou sélectif de remplir d'autres fonctions rémunérées à des taux journaliers.

Si le rôle du député était considéré comme à plein temps, il faut alors supposer que sa rémunération couvrirait toutes ses fonctions, y compris celles pour les comités de la Chambre. L'habitude actuelle d'accorder des indemnités journalières ne favorise pas le concept de député "à plein temps".

Peu importe le point de vue adopté, l'indemnité journalière fait partie de la rémunération totale des députés du Nouveau-Brunswick, comme d'ailleurs de tous les députés au Canada sauf ceux de l'Île-du-Prince-Édouard, de Terre-Neuve et du gouvernement fédéral.

Selon le Comité, puisque les députés s'orientent de plus en plus vers des fonctions à plein temps, il y aurait peut-être lieu de songer à intégrer les indemnités pour les travaux en comité dans l'indemnité globale au lieu de considérer celles-ci comme des élémentsdistincts.

Cette mesure aurait certains avantages et serait l'étape intermédiaire logique à prendre s'il faut envisager des fonctions à plein temps, mais on peut aussi lui trouver certains inconvénients.

Par exemple, on pourra soutenir que certains députés consacrent beaucoup plus de temps que d'autres aux comités, et que tous recevraient néanmoins le même montant sous le nouveau régime. En fait, on pourrait soutenir que certains députés recevraient ce supplément sans faire partie du tout d'un comité.

De l'avis du Comité, il s'agit là d'une question d'ordre administratif qu'on pourrait certainement régler. Si les députés étaient rémunérés automatiquement pour leur travail à des comités, on devrait non seulement s'attendre à leur participation, mais aussi l'exiger, de même que contrôler les présences et imposer une pénalité pécuniaire en cas d'absence, tout comme on l'envisage actuellement en rapport avec l'indemnité de session si un député n'assiste pas aux séances de l'Assemblée législative. En outre, leur chef de parti ou leur caucus pourrait obliger les députés à accomplir d'autres fonctions, comme faire des recherches sur des sujets précis, si par hasard ils ne sont pas nommés à des comités.

Il serait illogique d'argumenter contre l'intégration de l'indemnité versée aux membres des comités en s'appuyant sur l'écart de rendement ou d'engagement d'un député à l'autre si on affirme simultanément l'existence d'un rôle pour ainsi dire à plein temps. Après tout, le problème serait encore plus aigu si les députés travaillaient à plein temps, et on ne pourrait pas non plus exiger ou contrôler le rendement dans ce cadre si on ne peut le faire dans le cadre du système proposé plus haut.

L'autre difficulté suscitée par une intégration de l'allocation de comité à l'indemnité de session, c'est que cela s'appliquerait aussi aux ministres, qui ne participent pas aux travaux des comités par suite de leurs autres fonctions. C'est là un facteur important, mais nous estimons qu'un ajustement du traitement ministériel règlerait la question; il s'agirait de distinguer entre le supplément accordé pour les travaux en comité et le traitement supplémentaire que reçoivent déjà les ministres, afin que la rémunération totale de ces derniers se conforme toujours à l'objectif visé.

L'IDÉE DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE

Le mandat du Comité exige de s'attaquer à la question de la "rémunération totale" des députés. Le présent rapport a déjà fait mention de cette idée.

Par rémunération totale, le Comité entend la somme des versements comptants actuels (indemnités, traitement, allocations journalières, etc.) et différés (les prestations de pension, par exemple), mais non l'indemnisation générale ou spéciale des dépenses encourues par les députés. Les comparaisons de rémunération (à l'intérieur ou à l'extérieur de la province) devraient par conséquent tenir compte des diverses composantes des indemnités comptantes actuelles et différées.

En pratique, toutefois, il est difficile d'appliquer ce concept avec précision. Lorsqu'il s'agit du montant des prestations de pension, par exemple, le Comité lors de son étude précédente n'a pas réussi à obtenir des autres provinces le montant des prestations accordées, ni même la somme des contributions de l'employeur, lorsqu'il contribuait au régime de pension.

Il est donc impossible au Comité de calculer les montants des prestations de pension des autres régimes provinciaux. On ne peut donc que se faire une idée générale des montants en étudiant les dispositions des différents régimes ou en comparant en gros des informations telles que celles contenues dans le rapport du Comité sur la Loi sur la pension de retraite des députés.

De plus, le montant des indemnités journalières accordées notamment pour les travaux en comité dépendra de la charge de travail des députés, mais le Comité ne possède pas d'informations là-dessus pour ce qui touche aux autres provinces.

Le Comité n'inclut pas dans l'idée de la "rémunération totale" des éléments tels que les allocations pour dépenses - indemnités spéciales ou générales. Il n'inclut pas non plus des éléments tels que les indemnités versées pour les bureaux et le personnel de circonscription ou d'autres indemnités du genre versées dans un certain nombre de provinces, mais pas au Nouveau-Brunswick. Toutefois, ces derniers éléments doivent entrer dans la comparaison des indemnités (par opposition aux traitements), et, dans les comparaisons - y compris celles entre les provinces - ces éléments sont regroupés sous la catégorie allocation pour dépenses.

En conséquence, en plus de considérer comme un tout le total des indemnités comptantes actuelles et différées, le Comité se penche également sur la question du "remboursement des dépenses totales" des députés, comme il est indiqué dans les pages suivantes.

III - DONNÉES COMPARATIVES

RÔLE DU DÉPUTÉ, PAR PROVINCE

Comme il a été noté à la section II du rapport, le calcul des traitements et indemnités pour un poste ou une fonction devrait tenir compte des fonctions et responsabilités et du temps et des efforts requis. De même, les comparaisons interprovinciales de la rémunération des députés devraient tenir compte des différences que présentent ce rôle ou ces fonctions (dans la mesure où l'on peut définir ces différences).

Manifestement, les activités de base que comporte le rôle d'un député sont semblables d'une province à l'autre. Il s'agit des trois activités principales mentionnées précédemment: la participation à la session, la participation aux travaux des comités ou autres activités du genre pendant l'intersession, et les responsabilités dans la circonscription. Toutefois, même si les activités sont semblables, les exigences quant au temps et aux efforts d'un député peuvent différer d'une province à une autre.

Il est bel et bien impossible, toutefois, de quantifier le temps et les efforts requis d'un député pour s'acquitter de ses responsabilités dans sa circonscription, soit au Nouveau-Brunswick ou dans les autres provinces. De plus, on ne peut quantifier avec précision le degré de participation des députés des autres provinces aux travaux des comités de l'Assemblée ou des activités du genre. On pourrait fort bien arguer que les grandes provinces telles que le Québec et l'Ontario, où les sessions de l'Assemblée sont beaucoup plus longues, consacrent plus de temps aux comités que les provinces plus petites. Toutefois, de longues sessions réduiront la somme totale du

temps consacré aux comités pendant l'intersession, et le nombre beaucoup plus grand de députés susceptibles de faire partie des comités peut réduire la charge de travail des députés siégeant à ces comités.

Quant à la troisième activité, à savoir la présence aux sessions de l'Assemblée, on peut quantifier la participation des députés de façon assez précise en comparant la durée moyenne des sessions dans les différentes provinces. Il faut bien sûr comprendre que leur durée varie d'une année à l'autre et qu'une session plus longue que d'habitude lors d'une année donnée dans une province pourrait fausser les comparaisons. Plutôt que d'utiliser les données pour une seule année donnée, nous avons donc établi des comparaisons en calculant la durée moyenne des sessions au cours des deux ou trois années écoulées (selon les données disponibles) et nous avons arrondi les chiffres aux cinq jours. Les résultats de ce calcul figurent au tableau I, à la page suivante; les indemnités annuelles ou sessionnelles des différentes provinces sont aussi indiquées.

La durée des sessions par province n'indique pas des différences significatives quant au temps total que consacrent les députés à toutes les activités liées à leurs fonctions, sauf peut-être l'Île-du-Prince-Édouard qui semble avoir des sessions très courtes et l'Ontario et le Québec qui ont des sessions beaucoup plus longues que la moyenne.

On peut également arguer que la charge de travail d'un député en rapport avec ses responsabilités dans sa circonscription varie en fonction du nombre d'électeurs qu'il représente.

TABLEAU 1

DURÉE MOYENNE DES SESSIONS DE L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE, INDEMNITÉS TOTALES ANNUELLES OU SESSIONNELLES, PAR PROVINCE

Province	Nombre de jours moyen de session	Indemnité annuelle ou sessionnelle
Terre-Neuve	70	$19 000
Nouvelle-Écosse	60	14 800
Île-du-Prince-Édouard	45	12 000
Nouveau-Brunswick	65	14 015
Québec	100	31 236
Ontario	120	24 500
Manitoba	90	15 000*
Saskatchewan	70	15 347
Alberta	80	21 000
Colombie-Britannique	75	22 344
Moyenne pour les dix provinces	77.5	$18 924

*Taux proposé. Pas encore adopté.

Il y a sûrement un grand écart d'une province à l'autre dans le nombre d'électeurs par député. À cet égard, trois provinces diffèrent considérablement des autres: le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique avec environ 40 000, 47 000 et 31 000 électeurs respectivement par député. Dans les autres provinces la moyenne se situe entre environ 2500 à l'Île-du-Prince-Édouard et 16 500 en Alberta. Au Nouveau-Brunswick, la moyenne est d'environ 8000.

Toutefois, on doit également garder en tête que les moyennes pour les trois provinces les plus élevées dépendent beaucoup du nombre d'habitants vivant dans les grandes circonscriptions urbaines, et que la charge de travail que représente les services offerts aux électeurs dépend beaucoup de la répartition de la population de même que du nombre d'habitants.

Deuxièmement, dans chacune des trois plus grandes provinces (de même que dans un certain nombre de provinces plus petites) des indemnités généreuses sont versées aux députés pour ouvrir et pourvoir en personnel un bureau de circonscription, ce qui aide beaucoup le député dans l'exercice de ses fonctions. Dans les trois provinces en question, ces bureaux de circonscription viennent s'ajouter au bureau privé avec services de secrétariat mis à la disposition de chaque député à leur Assemblée législative provinciale respective pendant la session.

Troisièmement, il est probablement beaucoup plus facile dans les localités plus petites pour un électeur d'entrer en contact avec un député. Un grand nombre de demandes communiquées directement au député dans une province telle que le Nouveau-Brunswick ne parviendraient pas nécessairement au député dans des grandes provinces; c'est plutôt le personnel du bureau qui s'en occuperait.

De plus, le caractère plus impersonnel des grandes circonscriptions urbaines dans certaines provinces pourrait même donner lieu à moins de contacts avec les députés que dans les circonscriptions plus petites.

Donc, bien qu'on puisse dire que les députés s'acquittent de responsabilités plus lourdes dans leurs circonscriptions, disons, au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique, il semble peu probable que ces responsabilités varient de façon significative dans les autres provinces, sauf peut-être à l'Île-du-Prince-Édouard. (Même là, on pourrait se demander s'il y aurait vraiment une grosse différence, puisque le député est connu personnellement de la grande majorité de ses électeurs et est donc probablement plus accessible que n'importe où ailleurs au pays).

Le Comité conclut que le rôle du député ne varie pas fondamentalement d'une province à l'autre et que le temps et les efforts nécessaires pour s'acquitter de façon générale de ses responsabilités ne varie pas de façon significative d'une province à l'autre, exception faite possiblement du Québec, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Toutefois, même dans ces cas, la différence est atténuée par les ressources dont bénéficie le député dans l'exercice de ses fonctions.

TRAITEMENTS ET INDEMNITÉS PAR GOUVERNEMENT

Des détails complets sur les traitements et les indemnités des députés provinciaux et fédéraux sont donnés à l'annexe A du présent rapport. Les informations données à cet égard comprennent entre autres les allocations annuelles ou sessionnelles, les allocations pour frais généraux, les traitements pour divers postes, les indemnités journalières pour les travaux en comité de la Chambre et autres activités semblables, les indemnités pour des dépenses spéciales comme le logement et les repas, les allocations de circonscription, la franchise postale, etc.

Les données à l'annexe A se passent d'explication. Toutefois, on peut noter quelques points saillants:

- L'indemnité annuelle versée au Nouveau-Brunswick est la deuxième plus basse des dix provinces (la plus basse étant à l'Île-du-Prince-Édouard).

- Des dix provinces, le traitement versé aux ministres du Nouveau-Brunswick est le plus bas.

- Des dix provinces, le traitement versé au Premier ministre du Nouveau-Brunswick est le plus bas.

- L'allocation pour frais généraux versée au Nouveau-Brunswick se situe au sixième rang et correspond à peu près à la moyenne des dix provinces.

- De toutes les provinces qui versent des indemnités journalières pour les travaux en comité de la Chambre, celles versées au Nouveau-Brunswick sont les plus basses.

TRAITEMENTS POUR D'AUTRES POSTES DU SECTEUR PUBLIC

Des exemples de traitements actuels pour d'autres postes du secteur public au Nouveau-Brunswick sont donnés à l'annexe B. Les postes en question vont des cadres inférieurs aux cadres intermédiaires jusqu'au poste de sous-ministre, et comprennent des postes dans la fonction publique de même que dans d'autres domaines du secteur public (écoles, hôpitaux).

Dans le cas des sous-ministres, il y a cinq classifications au Nouveau-Brunswick. Le niveau I va de $38 735 à $41 122 et le niveau V de $49 151 à $51 972. Il s'agit des échelles des traitements qui sont entrées en vigueur le 1er avril 1980.

Le Comité considère ces échelles commes des points de référence utiles pour l'examen de la rémunération totale des ministres et du chef de l'Opposition.

Chez les administrateurs hospitaliers, il y a aussi diverses classifications, les échelles des traitements étant fonction de la taille de l'hôpital. Aussi, si un hôpital compte de 86 à 149 lits, l'échelle des traitements allait de $23 232 à $28 260 au 1er avril 1979, alors qu'elle allait de $36 948 à $45 924 pour un hôpital de 650 lits ou plus. Des augmentations sont censées entrer en vigueur avec effet du 1er avril 1980, mais elles n'ont pas encore été fixées. Selon le Comité, l'échelle des traitements des grands hôpitaux est un point de référence utile pour l'examen de la rémunération totale des ministres, tandis que celle des petits hôpitaux vaut surtout pour la rémunération totale des simples députés, sous réserve, dans ce dernier cas, de tout redressement indiqué pour tenir compte du temps différent que doivent mettre un administrateur et un député à leur poste respectif.

En ce qui a trait aux autres postes de direction dans la fonction publique comme telle, l'annexe B contient les échelles des traitements actuellement en vigueur pour un certain nombre de classifications.

Prenons les enseignants. Les échelles des traitements actuelles vont de $14 131 à $21 851 dans le cas d'un débutant titulaire d'un brevet IV pour atteindre de $26 059 à $33 109 dans le cas du directeur d'une grande école qui a un brevet VI.

Le Comité estime que les échelles des enseignants et des cadres intermédiaires de la fonction publique sont des points de référence utiles pour l'examen de la rémunération totale des simples députés, ou peut-être de la rémunération totale des ministres (aux niveaux supérieurs). Encore une fois, dans le cas des simples députés, il faudrait tenir compte, au moment de la comparaison, du temps différent que doivent consacrer l'employé et le député à leur poste respectif.

TAUX DE RÉMUNÉRATION DU SECTEUR PRIVÉ

Comme nous l'avons indiqué plus tôt, il est difficile de recenser des postes dans le secteur privé qu'on puisse rapprocher directement de celui de député. Il est toutefois plus facile de le faire dans le cas d'un cadre supérieur à plein temps comme un ministre ou le chef de l'Opposition. La seconde difficulté, c'est que les employeurs du secteur privé refusent souvent de fournir des renseignements précis sur les taux de rémunération en vigueur, notamment pour les cadres supérieurs.

Le Comité a toutefois communiqué avec de nombreux employeurs du secteur privé comme du secteur quasi-public des provinces Maritimes afin de connaître les taux de rémunération en vigueur pour divers types de postes. Comme il fallait s'y attendre, les taux de rémunération varient énormément d'un poste à l'autre et d'une organisation à l'autre, et, en général, seules des échelles plutôt que des taux de salaire comme tels pour des postes

individuels ont été transmises au Comité. Cependant, suivent quelques exemples des taux de rémunération du secteur privé que le Comité juge utiles comme points de référence. L'annexe C renferme de plus amples renseignements.

Chaînes de supermarchés

Gérant de succursale	- de $17 000 à $26 000, plus des primes d'encouragement
Directeur régional	- de $22 000 à $30 000
Directeur de division	- de $27 500 à $37 500
Vice-président	- de $40 000 à $80 000

Grossistes, distributeurs

Directeur de département	- de $24 000 à $40 000
Directeur de division	- de $38 000 à $50 000
Cadres supérieurs	- de $56 000 à $70 000

Grandes sociétés axées sur les ressources

Chef de service adjoint	- de $32 500 à $37 000
Chef de service	- de $39 000 à $42 500
Cadres supérieurs	- $50 000 ou plus

Assurances

Directeur (administration, service des sinistres, etc.)	- de $24 000 à $36 000
Directeur d'agence	- de $30 000 à $46 000

Industrie des aliments et boissons

Les échelles des traitements pour les postes de direction vont en gros de $25 000 à $60 000, sans compter le grand patron, dont le traitement pourrait être beaucoup plus élevé.

Même s'il faut convenir que les écarts précédents sont grands, ils indiquent que les postes du secteur privé comportant d'assez lourdes responsabilités, nécessitant des connaissances administratives supérieures ou requérant la prise de décisions à un niveau élevé sont synonymes d'un traitement qui dépasse de beaucoup la rémunération totale actuelle des députés et, dans de nombreux cas, la rémunération totale des ministres, du chef de l'Opposition ou du Premier ministre, tous des postes qui nécessitent un engagement à plein temps et qui comportent de lourdes responsabilités.

RÉMUNÉRATION D'AUTRES GROUPES PROFESSIONNELS SELON DES DONNÉES FISCALES

Les données relatives au revenu moyen de divers groupes professionnels selon des statistiques de l'impôt sur le revenu sont énumérées à l'annexe D. Certains de ces groupes englobent des professions biens définies alors que d'autres regroupent un éventail de professions.

Les données pour l'année 1977 sont définitives, tandis que pour 1980 il s'agit de prévisions supposant une augmentation annuelle de 8% de 1977 à 1980. Divers groupes professionnels viennent en tête de liste quant à la rémunération moyenne. Les premiers sont les médecins, dont le traitement en 1980 devrait dépasser les $60 000. La moyenne correspondante pour tous les professionnels est d'environ $40 000, moyenne que les avocats et les comptables sembleraient approcher.

La moyenne correspondante dans le cas des enseignants et des professeurs est de $21 000, des fonctionnaires fédéraux d'un peu moins de $17 000 et des fonctionnaires provinciaux d'un peu moins de $16 000. La moyenne de l'ensemble des employés est d'un peu plus de $13 000.

À noter aussi que ces moyennes englobent tous les particuliers qui déposent une déclaration d'impôt sur le revenu et que par conséquent les travailleurs à temps partiel et à plein temps y figurent. En outre, un groupe professionnel donné comporte un grand éventail de travailleurs qui est présenté selon la formation et l'expérience, du bas au haut de l'échelle. En règle générale, les personnes ayant le plus d'expérience et de connaissances devraient recevoir un traitement sensiblement plus élevé que la moyenne.

COMPARAISON ENTRE LA RÉMUNÉRATION TOTALE DES DÉPUTÉS DU NOUVEAU-BRUNSWICK ET LA RÉMUNÉRATION TOTALE DES DÉPUTÉS D'AUTRES PROVINCES

Le tableau 2 ci-dessous établit une comparaison entre la "rémunération totale" des députés du Nouveau-Brunswick et celle des députés d'autres provinces, ainsi que des membres du Parlement. Dans ce contexte, "rémunération totale" comprend les indemnités annuelles versées aux députés, les indemnités journalières pour les travaux en comité, toutes indemnités globales supplémentaires à ce même chapitre et, dans le cas de la Saskatchewan, l'allocation de session versée pour chaque séance de l'assemblée législative en plus de l'indemnité annuelle. Toutefois, "rémunération totale" ne comprend pas les allocations pour dépenses, qui font l'objet d'une rubrique distincte. En outre, dans le cas des indemnités journalières pour les travaux en comité, le montant annuel de chaque province a été calculé d'après 60 jours de travail en comité, une moyenne raisonnable selon les paiements reçus ces dernières années à ce titre au Nouveau-Brunswick.

TABLEAU 2

Gouvernement	Rémunération totale annuelle
Terre-Neuve	$19 000
Nouvelle-Écosse	20 550
Île-du-Prince-Édouard	12 000
Nouveau-Brunswick	16 115
Québec	34 236
Ontario	27 620
Manitoba	18 000
Saskatchewan	18 887
Alberta	25 500
Colombie-Britannique	25 344
Moyenne des dix provinces	$21 725
Gouvernement du Canada	$30 600

La rémunération totale indiquée au tableau précédent ne comprend aucun montant pour les prestations de pension.

En se fondant toutefois sur les propositions du Comité qui a étudié en 1979 les pensions des députés du Nouveau-Brunswick, et si l'on accepte les propositions du Comité, la valeur qu'il faudrait attribuer aux prestations de pension au Nouveau-Brunswick serait de beaucoup inférieure à celle de la plupart des autres provinces et n'atteindrait sûrement pas la moyenne des dix provinces. En conséquence, si on ajoutait les prestations de pension comme le Comité le propose, la situation au Nouveau-Brunswick paraîtrait moins favorable que semble l'indiquer plus haut le tableau 2 avec ses chiffres indiquant la rémunération totale.

COMPARAISONS DES ALLOCATIONS TOTALES POUR DÉPENSES DES DÉPUTÉS DU NOUVEAU-BRUNSWICK AVEC CELLES DES DÉPUTÉS DES AUTRES PROVINCES

Le tableau 3 de la page suivante donne, au total des allocations pour dépenses, la même comparaison que le tableau 2 plus haut à propos de la rémunération totale. L'expression "allocations totales pour dépenses" comprend l'allocation générale exempte d'impôt pour dépenses dont bénéficient les députés des diverses provinces, les indemnités globales pour déplacements, les allocations de circonscription, la franchise postale et d'autres paiements semblables couverts. Elle ne comprend toutefois pas les montants journaliers ou appuyés de reçus pour couvrir le logement et les repas d'un député en voyage officiel dans l'exécution de ses fonctions de député. Elle ne couvre pas non plus les privilèges de déplacements gratuits offerts aux députés de bien des provinces, les frais de déplacement d'un député entre sa circonscription et la capitale, ni par exemple le bureau et les services de secrétariat offert aux députés à l'Assemblée législative de certaines provinces plus importantes (outre les indemnités de circonscription).

Se trouvent également exclus les privilèges téléphoniques (cartes de crédit ou arrangements semblables...) qu'on arrive mal à évaluer quantitativement et qui sont offerts dans pratiquement toutes les provinces sous une forme ou une autre.

Le tableau 3 ci-dessous donne les allocations totales pour dépenses par gouvernement.

TABLEAU 3

Allocations totales pour dépenses annuelles

Gouvernement	Montant forfaitaire (sans reçus)	Avec reçus*	Total
Terre-Neuve	$9 500-$14 000	$5 440	$14 940-$19 440
Nouvelle-Écosse	$7 400	3 600	11 000
Île-du-Prince-Édouard	6 000	-	6 000
Nouveau-Brunswick	7 004	-	7 004
Québec	7 500	31 600	39 100
Ontario	8 000	28 292	36 292
Manitoba	7 500	1 500	9 000
Saskatchewan	8 885	10 536	19 421
Alberta	6 176	14 000	20 176
Colombie-Britannique	11 172	17 100	28 272
Moyenne des dix provinces	$7 914-$8 346	$11 207	$19 120-$19 571
Gouvernement du Canada	$13 500	$10 370	$23 870 + salaire des employés du bureau de la circonscription plus divers autres à-côtés

*Dans les cas où une valeur est attribuée aux privilèges postaux, cette valeur est fondée sur le nombre moyen d'électeurs par circonscription au Nouveau-Brunswick.

Le tableau ci-dessous résume pour les gouvernements l'ensemble de la rémunération totale figurant au tableau 2 et des allocations pour dépenses totales indiquées au tableau 3.

TABLEAU 4

Gouvernement	Rémunération annuelle totale plus total des allocations pour dépenses annuelles
Terre-Neuve	$33 940 à $38 440
Nouvelle-Écosse	$31 550
Île-du-Prince-Édouard	18 000
Nouveau-Brunswick	23 119
Québec	73 336
Ontario	63 912
Manitoba	27 000
Saskatchewan	38 308
Alberta	45 676
Colombie-Britannique	53 616
Moyenne des dix provinces	$40 845 à $41 296
Gouvernement du Canada	$54 470 + salaire des employés de bureau de la circonscription plus divers autres à-côtés

COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE DES DÉPUTÉS DU NOUVEAU-BRUNSWICK AVEC LA RÉMUNÉRATION MOYENNE OBTENUE PAR D'AUTRES GROUPES

Le tableau 5 ci-dessous compare la rémunération totale des députés du Nouveau-Brunswick selon le tableau 2 plus haut avec la rémunération moyenne de divers autres groupes dont il a déjà été question.

TABLEAU 5

Groupe	Niveau ou palier de rémunération*
Médecin	$60 000
Sous-ministre	$38 735 à $51 972
Comptable	$40 000
Avocat	$40 000
Directeur général d'hôpital (barèmes de 1979)	$23 232 à $45 924
Enseignant	$14 131 à $33 109
Gérant de succursale de supermarché	$17 000 à $26 000 plus des primes
Directeur régional de supermarché	$22 000 à $30 000
Directeur: assurances	$24 000 à $36 000
Directeur: grossiste/distributeur	$24 000 à $40 000
Directeur: industrie des ressources	$39 000 à $42 000
Tous les employés au Nouveau-Brunswick (moyenne de ceux qui ont gagné $6000 ou plus en 1977)	$16 700
Moyenne pour tous les employés au Canada:	
- indice composite des activités économiques	$16 200
- industrie minière	$23 600
- fabrication	$17 500
- services	$10 800
Députés du Nouveau-Brunswick	$16 115

* Niveau gagnés en 1980, sauf pour les directeurs généraux des hôpitaux

COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE DES MINISTRES, ETC. DU NOUVEAU-BRUNSWICK AVEC CELLE DES MINISTRES, ETC. DES AUTRES PROVINCES

Le tableau 6 à la page suivante compare, pour les différentes provinces, la rémunération du Premier ministre, des ministres, du chef de l'Opposition, du chef d'un tiers-parti, de l'Orateur et de l'Orateur suppléant. Il s'agit d'une comparaison semblable à celle du tableau 2 réservée aux députés.

La rémunération totale donnée ici ne comprend pas les paiements journaliers pour les travaux aux comités de l'Assemblée législative puisque les personnes ci-dessus ne participent généralement pas à ces comités à cause de leurs autres responsabilités. La rémunération totale comprend donc l'indemnité annuelle de base (plus l'indemnité de session dans le cas de la Saskatchewan) et le traitement particulier ou la rémunération prévus pour le poste en question.

TABLEAU 6

Gouvernement	Rémunération annuelle globale					
	Premier ministre	Ministres	Chef de l'Opposition	Chef d'un troisième parti	Orateur	Orateur suppléant
Terre-Neuve	$47 455	$36 315	$36 315	S/O	$36 315	$29 000
Île-du-Prince-Édouard	44 000	34 000	28 000	S/O	17 000	14 500
Nouvelle-Écosse	46 800	39 800	39 800	$24 800	29 800	22 300
Nouveau-Brunswick	41 515*	30 015	30 015	S/O	22 015	16 515
Québec	72 936	61 816	61 816	43 746	61 816	45 136
Ontario	60 400*	49 500*	49 500*	33 500*	40 000	31 500
Manitoba	41 600	35 600	35 600	21 000	21 000**	19 000
Saskatchewan	44 695	37 425	37 425	S/O	23 963	20 462
Alberta	60 300	53 000	53 000	S/O	40 600	28 300
Colombie-Britannique	50 344	46 344	41 344	30 844	41 344	30 844
Moyenne des dix provinces	$51 005	$42 382	$41 282	$30 778	$33 385	$25 756
Gouvernement du Canada	$68 400	$53 200	$53 200	$36 500	$53 200	$39 600

* "Indemnité de représentation" comprise.

**Plus $50 par jour pour les autres fonctions qu'il remplit pendant les intersessions.

IV - PROPOSITIONS

Les propositions du Comité au sujet des différentes questions précisées dans son mandat, et de plusieurs autres questions connexes, sont exposées plus bas.

Les données sur lesquelles s'appuient les propositions du Comité sont énoncées dans une autre partie du rapport. En outre, le Comité aimerait présenter certains principes à la base de ses propositions, comme suit:

1. Que le rôle du député puisse être tenu ou non pour un rôle à plein temps en termes du temps réel qu'il faut y consacrer, la nature et l'importance de celui-ci entraînent bel et bien un manque à gagner considérable pour le député qui quitte ses activités normales, fait qu'il faut reconnaître dans l'établissement de taux de rémunération.

2. Il est souhaitable d'encourager des candidats d'envergure à se présenter et, par conséquent, les taux de rémunération ne devraient pas être bas au point de constituer une mesure décourageante ou d'exiger d'importants sacrifices financiers.

3. Contrairement au numéro 2, il faut admettre au départ que les taux de rémunération ne devraient pas non plus être élevés au point d'encourager les gens à se présenter surtout en raison de l'attrait financier. Il faut d'abord et avant tout avoir le sens du dévouement au bien public.

4. Les autres sources de revenu (revenu privé, commercial ou professionnel, par exemple) sont sans importance pour l'établissement d'un taux global de rémunération qui soit adapté aux fonctions et responsabilités d'un député (pas plus qu'elles ne le sont pour l'établissement des échelles des traitements des employés du secteur privé ou du secteur public).

5. L'actuelle indemnité pour frais généraux, exempte d'impôts, que reçoivent les députés, doit être tenue pour un remboursement qui équivaut plus ou moins aux "dépenses que comportent leurs fonctions" et qui ne compte donc pas à ce titre dans leur revenu.

6. Le manque à gagner que subit un député qui quitte ses activités professionnelles varie énormément selon la carrière, les compétences, l'expérience et ainsi de suite. Un taux de rémunération uniforme adapté aux efforts et aux aptitudes qu'il faut pour s'acquitter des fonctions de député pourrait ainsi dépasser le manque à gagner de certains députés et être loin de l'atteindre pour d'autres. Il faut admettre cette situation. Il est inutile de rechercher l'"équité" entre rémunération et manque à gagner, car un taux uniforme ne le permet pas. Inversement, toutefois, un taux variable de rémunération axé sur le revenu d'une activité professionnelle pourrait bien être encore plus inéquitable, et le serait probablement.

7. Les fonctions et responsabilités du Premier ministre, des ministres et du chef de l'Opposition exigent un engagement à plein temps et se comparent aux fonctions et responsabilités

des cadres supérieurs du secteur privé ou du secteur public.

8. L'indemnité pour des dépenses spéciales comme le logement, les repas et les trajets devrait se rapprocher des frais effectivement supportés et être calculée en fonction de critères semblables à ceux dont se sert le secteur privé pour le remboursement de dépenses d'ordre professionnel.

9. Si jamais on songe à modifier l'indemnité pour dépenses spéciales (par opposition à celle ppur frais généraux), il serait bon dans la mesure du possible d'exiger des reçus, le remboursement se faisant alors en fonction des dépenses réelles jusqu'à concurrence d'un montant précis.

Les propositions du Comité en ce qui concerne les traitements et indemnités figurent plus bas.

Indemnités journalières pour les travaux en comité

Si la proposition du Comité au sujet de l'indemnité journalière versée aux membres des comités parlementaires vient en tête de liste, c'est qu'un changement de politique générale est proposé dans ce domaine.

Le Comité propose que l'indemnité journalière versée aux membres des comités parlementaires soit supprimée à compter de la fin de la session actuelle de l'Assemblée législative, et qu'un redressement compensateur soit inclus dans l'augmentation de l'indemnité annuelle proposée plus bas.

Si le Comité n'avait pas proposé l'intégration de l'allocation pour travaux en comité de la Chambre à l'indemnité annuelle, il aurait proposé une forte majoration de l'allocation journalière, depuis les $35 actuels à un niveau se comparant mieux à celui des autres gouvernements.

Indemnité

Le Comité propose qu'à partir de la session en cours (1980) l'indemnité annuelle, y compris l'ajustement compensatoire visant l'allocation journalière pour travaux en comité de la Chambre tel qu'indiqué précédemment, soit augmentée à $20 000.

Puisque les travaux en comité de l'année durant laquelle l'allocation journalière est éliminée auront surtout lieu pendant l'intersession, pour être équitable il importe que l'indemnité majorée soit versée pour la session en cours (1980).

Allocation pour frais généraux

Le Comité propose qu'à partir de la session de 1981 l'allocation pour frais généraux, exemptée d'impôt, soit augmentée à $8000.

Traitement des ministres

Le Comité propose que la rémunération totale d'un ministre --son indemnité annuelle et son traitement ministériel -- soit de $40 000 par an. Compte tenu de l'indemnité annuelle accrue ($20 000) proposée ci-dessus, le traitement ministériel serait de $20 000 par an.

Il est proposé que la hausse du traitement des ministres soit rétroactive au 1er janvier 1980.

Traitement du Premier ministre

Le Comité propose que la rémunération totale du Premier ministre -- son indemnité annuelle et son traitement -- soit de $50 000 par an. Compte tenu de l'indemnité annuelle accrue recommandée ci-dessus, le traitement du Premier ministre serait de $30 000 par an.

Comme pour les ministres, nous proposons que cette hausse du traitement du Premier ministre soit rétroactive au 1er janvier 1980.

Traitement du chef de l'Opposition

Le Comité propose que le traitement du chef de l'Opposition soit le même que le traitement recommandé ci-dessus pour les ministres.

Traitement de l'Orateur

L'Orateur a des fontions qui viennent s'ajouter à celles qu'il exerce pendant la session de l'Assemblée législative, mais elles sont surtout d'ordre administratif et pourraient être réduites (ou certainement ne pas augmenter) par suite de la récente décision de faire du greffier de l'Assemblée législative un poste à plein temps.

En outre, le traitement de l'Orateur est passé de $5000 à $8000, en 1979, en reconnaissance de ses fonctions supplémentaires.

Puisque l'Orateur bénéficierait de la hausse proposée de l'indemnité annuelle (y compris l'ajustement compensatoire visant l'allocation journalière pour les travaux en comité, auxquels l'Orateur participe très peu), le Comité propose donc que le traitement de l'Orateur demeure au taux actuel de $8000 par an.

Le Comité a remarqué que le traitement de l'Orateur des autres Chambres est passablement plus élevé qu'au Nouveau-Brunswick. Nous concluons toutefois que cela découle autant du prestige qu'on veut accorder à ce poste que des fonctions et responsabilités supplémentaires qu'a l'Orateur par rapport à un député ordinaire. Si le traitement de l'Orateur doit tenir compte de ce facteur, nous estimons que la question devrait être tranchée par l'Assemblée législative, plutôt que par le présent comité.

L'Orateur suppléant

Le Comité estime que les fonctions supplémentaires de l'Orateur suppléant représentent une charge par rapport à celles d'un député. Il est notamment le président du comité plénier et du Comité des comptes publics.

Afin de reconnaître équitablement ces fonctions supplémentaires par rapport à celles d'un député, le Comité propose que la rémunération supplémentaire de l'Orateur suppléant soit augmentée à $5000 par an.

Rémunérations supplémentaires pour les whips de parti et les leaders parlementaires de l'Opposition et du gouvernement

Le Comité propose que la rémunération supplémentaire pour les whips de l'Opposition et du gouvernement soit augmentée de $1500 par an.

Pour le moment il n'y a pas de rémunération supplémentaire pour les leaders parlementaires de l'Opposition et du gouvernement et le Comité propose que cette situation demeure inchangée.

Rémunération supplémentaire pour le chef élu d'un parti reconnu

Même si c'est une situation hypothétique à l'heure actuelle au Nouveau-Brunswick, c'est une réalité dans plusieurs autres provinces et le Comité a donc jugé souhaitable d'étudier la question.

Le Comité propose donc que, si le chef d'un parti reconnu est élu à l'Assemblée législative, une rémunération supplémentaire de $8000 par année (en plus de l'indemnité annuelle) lui soit versée à titre de chef d'un parti reconnu pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions et de ses responsabilités.

Indemnités pour dépenses spéciales

Un certain nombre d'indemnités pour dépenses spéciales (telles que les frais de logement et les repas) que doivent payer les députés lorsqu'ils s'absentent de chez eux pour assister aux sessions de l'Assemblée ou aux réunions des comités sont actuellement prévues par le Comité d'administration de l'Assemblée législative ou par décret en conseil et elles sont examinées régulièrement par le biais de ces mécanismes. La même

situation prévaut dans le cas d'autres indemnités pour dépenses spéciales telles que les frais de déplacement approuvés d'un député entre sa circonscription et Fredericton.

Le Comité a donc conclu qu'il n'est pas nécessaire de faire des propositions dans ces cas-là sauf dans le seul cas ci-dessous, et que les mécanismes actuels devraient continuer à fixer ces indemnités.

La seule exception à la règle est l'indemnité de logement versée aux ministres dont les circonscriptions se trouvent à l'extérieur de la région de Fredericton et qui doivent résider à Fredericton afin de s'acquitter efficacement de leurs fonctions de ministre. Cette indemnité s'élève actuellement à $250 par mois et il n'est pas nécessaire de présenter des pièces justificatives.

Le Comité estime que cette indemnité est actuellement tout à fait insuffisante vu le prix des loyers dans la région de Fredericton et les autres frais connexes tels que le chauffage, les services publics et le téléphone.

Le Comité propose donc que l'indemnité de logement pour les ministres soit augmentée jusqu'à concurrence de $400 par mois et qu'elle soit versée sur présentation de pièces justificatives. En l'occurrence, elle comprendrait le loyer, le chauffage, les services publics et le taux mensuel pour le service téléphonique local.

Indemnités de circonscription

Le Comité a étudié en détail la question des indemnités de circonscription versées dans un certain nombre de provinces au chapitre des bureaux de circonscription et frais connexes, ainsi que du personnel de soutien dans la circonscription.

Le Comité estime qu'il ne s'agit pas d'un facteur prioritaire et qu'il n'est pas nécessaire de prévoir des indemnités de circonscription pour l'instant.

Personnel et services de soutien pour le bureau du chef de l'Opposition

Le Comité est d'avis qu'il y a de sérieuses carences quant au personnel et aux services de soutien accordés au bureau du chef de l'Opposition.

Pour ce qui est du personnel, il propose que soient créés un autre poste d'adjoint de recherche (au taux salarial d'agent de recherche et de planification II) ainsi qu'un autre poste de secrétaire à plein temps, le nombre de postes passant ainsi de quatre à six. Le budget du chef de l'Opposition au titre des traitements du personnel devrait donc augmenter en conséquence.

De plus, même si les locaux sont adéquats pour l'instant, les fonds de fonctionnement affectés aux services de soutien pour le bureau et pour des dépenses connexes comme les déplacements du personnel sont loin d'être suffisants. En outre, ce poste du budget n'a pas augmenté, malgré son insuffisance, depuis un certain nombre d'années.

Après avoir étudié le budget de fonctionnement accordé au bureau du chef de l'Opposition, le Comité propose que le budget de fonctionnement, en plus des traitements du personnel, passe de $8000 par année à $35 000 par année à compter du 1er juillet 1980 et que ce montant augmente à l'avenir au même rythme que le poste des salaires.

Personnel et services de soutien pour le bureau du chef élu d'un parti reconnu

Le Comité propose que des crédits analogues (à l'exception du montant) à ceux accordés au bureau du chef de l'Opposition soient accordés au bureau du chef élu d'un autre parti reconnu.

De l'avis du Comité, il faudrait au moins accorder:

- un bureau
- un personnel de soutien composé d'un agent de recherche et d'une secrétaire à plein temps
- un budget de fonctionnement suffisant pour couvrir les frais de fonctionnement du bureau et d'autres frais, les déplacements du personnel, par exemple

Le Comité propose que, si le chef d'un troisième parti reconnu devient député, le Comité d'administration de l'Assemblée législative étudie la possibilité d'accorder un personnel et des services de soutien comme plus haut.

Secrétaires supplémentaires durant les sessions de l'Assemblée législative

Le Comité estime que les fonds actuellement affectés à l'embauche de secrétaires temporaires à l'intention des députés de l'Assemblée législative durant les sessions ne sont pas suffisants pour répondre aux besoins des députés.

Ceux-ci ont des difficultés à obtenir même les services de sécrétariat de base dont ils ont besoin pendant la session.

Le Comité propose donc que des secrétaires additionnelles temporaires soient fournies aux députés pendant les sessions de l'Assemblée législative d'après les critères suivants:

- une secrétaire additionnelle temporaire pour chaque groupe de cinq députés de l'Opposition
- une secrétaire temporaire pour chaque groupe de cinq députés du gouvernement exception faite des ministres.

RÉVISIONS FUTURES DES TRAITEMENTS ET INDEMNITÉS

Le Comité propose que l'indexation actuelle soit maintenue en ce qui a trait à l'allocation annuelle et à l'allocation pour frais généraux, et que la prochaine indexation de l'indemnité annuelle entre en vigueur le 1er janvier 1981 et celle de l'allocation pour frais généraux le 1er janvier 1982, chacune correspondant à la période précédente de 12 mois.

Le Comité propose également qu'un comité permanent composé d'un groupe indépendant de personnes nommées soit mis sur pied pour réviser les traitements et indemnités tous les deux ans. (Le Comité actuel ne demande sûrement pas ici de mandat en ce sens!)

Finalement, si l'Assemblée législative décide que le poste de député au Nouveau-Brunswick est à temps plein, une réévaluation globale des traitements et indemnités devrait immédiatement suivre une telle décision afin de s'assurer qu'un système de traitements et d'indemnités correspondant à ce nouveau rôle soit mis en place.

Autre proposition

Le Comité propose que l'article 26 de la Loi sur l'Assemblée législative prévoyant une amende en cas d'absence de plus de cinq jours pendant une session de l'Assemblée législative soit élargi pour inclure l'assiduité aux réunions des comités de la Chambre, étant donné que les paiements pour la participation à ces réunions seront intégrés à l'allocation de session.

V - RÔLE DU DÉPUTÉ ET FACTEURS CONNEXES

L'une des questions qu'il faut étudier en même temps que celle des traitements et indemnités des députés de l'Assemblée législative c'est le rôle du député dans notre société actuelle.

Le role du député évolue depuis quelque temps. Par le passé il s'agissait clairement d'une fonction à temps partiel consistant principalement à assister et participer aux sessions de l'Assemblée législative. Toutefois, vu la durée des présentes sessions, les travaux supplémentaires en comité, les fonctions dans la circonscription et la recherche préparatoire nécessaire, le rôle du député a pris de l'ampleur au point qu'il est presque devenu et, dans certains cas, est devenu une fonction à plein temps. Un examen attentif semble indiquer qu'un député moyen de l'Assemblée législative consacrerait, au total, environ huit mois de l'année à des fonctions inhérentes à son poste. Toutefois, ces huit mois s'échelonneraient sur une période de douze mois plutôt que sur une période continue.

Il est également clair que, même lorsque les députés élus n'exercent pas de fonctions liées à leur poste, ils doivent bel et bien être là la plupart du temps pour s'occuper du public ou de leurs électeurs et qu'ils peuvent être tenus de s'acquitter de fonctions inhérentes à leur poste. De plus, la période pendant laquelle un député peut exercer d'autres fonctions n'est pas nécessairement très rémunératrice comparativement à la période de temps libre. C'est particulièrement vrai dans les cas où un député travaille pour un organisme privé ou public plutôt que de façon indépendante.

On n'a pas demandé spécifiquement au Comité d'étudier le rôle du député mais il a dû le faire afin de déterminer si les traitements et les indemnités sont suffisants. Il semblerait toutefois que ce genre d'étude s'impose. Le rôle du député pourrait fort bien devenir un rôle à plein temps. Il semblerait également qu'un rôle à plein temps pour les députés permettrait de mieux organiser les travaux de l'Assemblée et de rehausser la qualité du travail consacré aux affaires publiques. Le fait d'avoir des députés à plein temps, recevant un traitement correspondant, devrait permettre aux chefs de parti de mieux organiser leur caucus, de confier des projets spéciaux aux députés et de leur laisser le temps nécessaire aux travaux préparatoires et à la recherche.

Toutefois, le Comité sait également que l'accord n'est pas unanime sur cette question.

Le Comité estime que cette question devrait être résolue sans tarder. C'est un facteur essentiel, lorsqu'il s'agit des traitements et indemnités des députés et de l'organisation des travaux de l'Assemblée. Nous recommandons vivement que l'Assemblée législative se penche sur cette question dans les plus brefs délais.

ANNEXE A

COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION DES

DÉPUTÉS DES DIVERSES PROVINCES

ANNEXE A

TRAITEMENT, INDEMNITÉ ANNUELLE, ALLOCATIONS POUR DÉPENSES REPRÉSENTANTS ÉLUS

Traitement par poste			Gouvernements provinciaux								
	T.-N.	I.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Québec	Ont. (h)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	C.-B.	Fédéral
Premier ministre	$28 455	$32 000	$32 000	$25 000	$41 700	$29 900	$26 600*	$29 348	$39 300	$28 000	$37 800
Chef de l'Opposition	17 315	16 000	25 000	16 000	30 580	21 000	20 600*	22 078	32 000	19 000	22 600
Ministre	17 315	22 000	25 000	16 000	30 580	21 000	20 600*	22 078	32 000	24 000	22 600
Ministre sans portefeuille	8 656	-	7 500(b)	10 000	-	9 000	-	-	22 700	21 000	22 600
Secrétaire parlementaire	-	-	-	-	8 340	6 500	2 500	5 000	-	-	5 900
Orateur	17 315	5 000	15 000	8 000	30 580	15 500	6 000 (all. sp. de g) 3 000	8 616	19 600	19 000	22 600
Orateur suppléant	10 000	2 500	7 500	2 500	13 900	7 000	3 500 all. sp. de $500	5 115	7 300	8 500	9 000
Président de comité spécial	-	-	-	-	4 170	-	-	-	-	-	-
Président suppléant de comité	5 000	-	-	-	-	5 000	2 500	-	4 800	-	5 900
Leader d'un parti politique reconnu	-	-	10 000	-	12 510	7 000	6 000	-	-	8 500	5 900
Leader parlementaire - Opposition officielle	-	-	-	-	12 510	8 000	2 500	10 250	-	-	5 900
Leader parlementaire - parti reconnu	-	-	-	-	11 120	-	-	-	-	-	-
Whip en chef du Gouvernement	3 090	-	75x(c)	500	12 510	7 000	2 500	1 615	-	-	5 900
Whip en chef de l'Opposition	3 090	-	75x(c)	500	8 340	4 300	2 500	1 615	-	-	5 900
Whip en chef - parti reconnu	-	-	75x(c)	-	6 950	3 500	-	807	-	-	-
Whip adjoint du Gouvernement	-	-	-	-	6 950	4 300	-	-	-	-	-
Whip adjoint de l'Opposition	-	-	-	-	6 950	-	-	-	-	-	-
Whip	-	-	-	-	-	2 750 (e)	-	-	-	-	-
Indemnité annuelle	19 000 (a)	12 000	14 800(d)	14 015	31 236	24 500	15 000*	9 962(f)	21 000	22 344	30 600
Indemnité pour dépenses		6 000 8 500 pour le chef de l'Opposition 8 000 - Orateur 7 000 - Orateur s.	7 400(d)	7 004	7 500	8 000	7 500*	8 885(f) Indemnité de session $5 385	6 176	11 172	13 500

* Proposé mais pas encore adopté.

a) Il n'est fourni aucune indemnité pour dépenses qui serait comparable à celle payée par d'autres gouvernements. D'autres allocations diverses sont prévues.

b) Le traitement du ministre sans portefeuille peut varier de $7500 à $25 000 par année, et est fixé par le gouverneur en conseil.

c) Le traitement de tout whip de parti est de $75 pour chaque membre de son parti.

d) L'indemnité annuelle et l'indemnité pour dépenses seront rajustées annuellement jusqu'en 1982 par des montants respectifs de $800 et de $400 jusqu'à concurrence de $16 400 et de $8200.

e) Chacun, s'il existe au plus 3 whips du gouvernement ou 2 whips de l'Opposition officielle en plus des whips en chef et des whips adjoints.

f) Les députés des circonscriptions d'Athabaska et de Cumberland reçoivent des indemnités annuelles de $11 254 et des indemnités pour dépenses de $9186.

g) L'Orateur reçoit aussi $50 par jour et a droit au remboursement de ses frais lorsqu'il doit travailler quand l'Assemblée ne siège pas.

h) Le projet de loi a été adopté 3 fois. Il manque la sanction royale.

ANNEXE A

TABLEAU II
AUTRES INDEMNITÉS: DÉPLACEMENTS

Gouvernement	Indemnité
Terre-Neuve	Tous les députés reçoivent une indemnité pour déplacements dont le montant varie selon l'endroit où se trouve la circonscription représentée. Endroit — Indemnité pour déplacements Catégorie 1 — $ 9 500 2 — 10 000 3 — 11 500 4 — 12 500 5 — 13 500 6 — 14 000 Le ministre et le chef de l'Opposition reçoivent une indemnité annuelle de $3205 pour voiture. Chaque député a droit à 12 voyages aller et retour par année entre Saint-Jean (T.-N.) et sa circonscription.
Île-du-Prince-Édouard	Aucun paiement n'est prévu comme tel à titre d'indemnité pour déplacements. Les députés reçoivent toutefois 16.1 c/km par jour de séance pour se rendre de leur résidence à Charlottetown et en revenir.
Nouvelle-Écosse	Chaque député de l'extérieur (à plus de 25 milles de Halifax) a droit à $75 par jour pour ses déplacements (au plus 26 voyages aller et retour par année), ses frais raisonnables d'hébergement et frais accessoires.

Annexe A - Tableau II (suite)

Gouvernement	Indemnité
Colombie-Britannique	28 voyages aller et retour par année pour les députés ne vivant pas à Victoria. Cartes d'abonnement pour certaines lignes d'autobus, pour les chemins de fer et les traversiers de la province. Le Premier ministre a droit à une voiture. Les députés reçoivent aussi jusqu'à concurrence de $1500 par année pour leurs déplacements dans leur propre circonscription.
Fédéral	Les députés ne reçoivent aucun montant précis pour leurs frais de déplacement. Les frais de déplacement effectivement subis par les députés leur sont toutefois remboursés sur la foi d'un reçu. Les députés ont aussi droit chaque année à 52 voyages aller et retour par avion classe touriste entre leur circonscription et Ottawa. Certains de ces voyages peuvent être convertis comme suit: (a) 10 voyages spéciaux au Canada, et (b) 6 voyages entre la circonscription et Ottawa plus deux voyages au Canada pour le conjoint du député.
Nouveau-Brunswick	Les députés se font rembourser leurs frais de déplacement appuyés d'un reçu: (a) pour au plus 25 déplacements aller et retour entre leur domicile et Fredericton lorsque l'Assemblée ne siège pas, et (b) pour un voyage aller et retour par semaine (ou partie de semaine) durant la session.

Annexe A - Tableau II (suite)

Gouvernement	Indemnité
Québec	L'indemnité pour déplacements couvre: (a) les déplacements par voiture au taux de 13 c/km; (b) les frais réels de déplacement (appuyés d'un reçu) pour les autres modes de transport; (c) les frais d'hébergement (appuyés d'un reçu) au taux en vigueur pour les fonctionnaires. Les ministres reçoivent $400 par mois pour leurs frais de déplacement (sans reçu) à l'intérieur de la province. Le ministère de la Justice fournit une voiture au Premier ministre et aux ministres tandis que c'est l'Assemblée nationale qui s'occupe du chef de l'Opposition, de l'Orateur et du leader parlementaire du gouvernement.
Ontario	55 déplacements aller et retour par année (4 de ces déplacements peuvent être faits par le conjoint du député). Sont couverts tous leurs frais de transport par train ou autobus première classe. 4 députés du nord de l'Ontario ont droit à des vols nolisés réguliers ou non pour se rendre dans les régions plus éloignées.
Manitoba	Les députés ont droit à 26 voyages par année entre leur circonscription et l'édifice de l'Assemblée législative à Winnipeg. Les ministres reçoivent une voiture de leur ministère respectif.
Saskatchewan	Les députés (sauf les membres du Conseil exécutif, l'Orateur et ceux de Regina) reçoivent une indemnité pour 36 déplacements au plus par année.
Alberta	Au lieu d'une indemnité déterminée pour leurs déplacements, les députés ont des cartes d'abonnement qu'ils peuvent utiliser à leur discrétion pour se déplacer par avion dans la province. Ils reçoivent des cartes de crédit pour l'huile et l'essence. Ils ont aussi une carte d'abonnement de faveur sur la ligne d'autobus Greyhound. Seul le Premier ministre a droit à un chauffeur.

ANNEXE A

TABLEAU III
AUTRES INDEMNITÉS: SUBVENTION DE LOYER

Gouvernement	Indemnité
Terre-Neuve	Les députés habitant en dehors de St. John's reçoivent $55 par jour, au lieu d'une subvention de loyer.
Île-du-Prince-Édouard	Néant.
Nouvelle-Écosse	Indemnité de subsistance ou subvention de loyer de $50 par jour, ou remboursement des frais de subsistance et autres frais connexes ($75 par jour). Un député habitant à moins de 25 milles de Halifax a droit à une indemnité journalière de $15 pour repas.
Québec	Maximum de $4600 par an pour frais de logement, pièces justificatives à l'appui.
Ontario	$5460 par an, sauf pour les ministres et les chefs de parti. Maximum de $6562. L'Orateur a un appartement officiel à Queens Park, au lieu d'une indemnité.
Manitoba	$40 par jour, pour les députés qui doivent prendre un autre logement pendant la session de l'Assemblée législative.
Saskatchewan	$38 par jour pour les députés qui habitent normalement dans la capitale, $59 par jour pour ceux qui habitent à l'extérieur.
Alberta	Un remboursement des frais de subsistance est récemment entré en vigueur. Remboursement des dépenses réelles (logement, repas, frais divers), jusqu'à concurrence de $50 par jour.
Colombie-Britannique	Néant.
Fédéral	Aucune subvention de loyer n'est versée aux députés, les frais de logement faisant partie de l'allocation pour dépenses. Le Premier ministre et le chef de l'Opposition bénéficient d'une résidence officielle, personnel compris.

ANNEXE A -- tableau III (suite)

Gouvernement	Indemnité
Nouveau-Brunswick	Les ministres reçoivent $250 par mois pour le logement et $25 par jour pour frais accessoires. Les députés qui doivent prendre un autre logement pendant la session reçoivent jusqu'à $30 par jour pour frais de logement (pièces justificatives à l'appui), ainsi que $20 par jour pour les repas.

ANNEXE A

TABLEAU IV
AUTRES INDEMNITÉS: ALLOCATIONS POUR TRAVAUX EN COMITÉ

Gouvernement	Indemnité
Terre-Neuve	Néant
Île-du-Prince-Édouard	La commission de la planification et des priorités, $4600 par année. (Seuls les députés ordinaires reçoivent cette somme et un seul est actuellement membre de la commission.) En général, la commission se réunit une fois par semaine.
Nouvelle-Écosse	- Le président 1. commission de régie interne de l'Assemblée législative - $2000 2. comité de modification des lois - $2000 3. comité des projets de loi d'intérêt privé et d'intérêt local; comité de l'industrie; comité des comptes publics; comité des questions de privilège et du Règlement de la Chambre - $1500 4. tous les autres comités - $1200 - Les membres (des mêmes comités) 1. $1500 2. $1500 3. $1000 4. $1000 En outre, les membres des comités ont droit à $75 par jour pour assister aux réunions quand la Chambre ne siège pas.
Québec	Les membres d'un comité spécial de l'Assemblée nationale reçoivent une indemnité de présence de $50 par jour.
Ontario	Les membres reçoivent $52 par jour et le remboursement de leurs frais réels de déplacement et de dépenses. Le président reçoit $62 par jour et une indemnité annuelle de $3000.
Manitoba	Les travaux en comité ne sont pas réellement rémunérés par une indemnité précise mais le président suppléant du comité plénier reçoit $2500 par session. Les membres des comités permanents ou spéciaux reçoivent $50 par jour pour leurs débours.

Annexe A - tableau IV (suite)

Gouvernement	Indemnité
Saskatchewan	Les députés qui demeurent habituellement dans la capitale reçoivent $38 par jour et ceux qui restent à l'extérieur $59 par jour.
Alberta	Indemnité pour travaux en comité: a) $75 par jour b) remboursement des frais de subsistance raisonnables effectivement engagés c) remboursement des frais de déplacement effectivement engagés (autres que les frais automobiles)
Colombie-Britannique	Le président peut recevoir une indemnité spéciale (fixée par le Lieutenant-gouverneur). Les députés peuvent aussi recevoir une indemnité fixée par le Lieutenant-gouverneur.
Fédéral	Aucune indemnité pour travaux en comité.
Nouveau-Brunswick	Le président et les membres des comités permanents ou spéciaux qui ne sont pas ministres reçoivent une indemnité de $40 et $35 par jour respectivement. De plus, ils peuvent demander un remboursement de leurs frais de déplacement effectivement engagés ou recevoir une indemnité kilométrique.

ANNEXE A

TABLEAU V
AUTRES ALLOCATIONS: ALLOCATION DE CIRCONSCRIPTION

Gouvernement	Indemnité
Terre-Neuve	Appels locaux depuis le bureau du député et utilisation d'une carte de crédit pour les appels interurbains effectués dans le cadre de leurs fonctions. Les députés peuvent faire quatre envois francs de port par année à tous les électeurs inscrits dans leur circonscription.
Île-du-Prince-Édouard	Les services téléphoniques et postaux ne sont pas subventionnés bien que, pendant les sessions, tout courrier peut être posté sans frais depuis le bureau du greffier.
Nouvelle-Écosse	Un maximum de $200 par mois (ne comprend pas les dépenses encourues pour l'embauche d'un membre de la famille du député, les frais postaux et téléphoniques, les frais dépassant $60 par mois pour l'utilisation de locaux chez lui, ou les frais dépassant $65 par mois pour les déplacements à l'intérieur de sa circonscription).

Annexe A - tableau V (suite)

Gouvernement	Indemnité
Québec	Le gouvernement, lorsqu'il ne fournit pas les locaux, offre aux députés une allocation maximale de $6800 qui est augmentée à $7900 pour ceux qui représentent des districts appartenant aux groupes 4 et 5. Un député reçoit également une allocation pour couvrir les frais d'un bureau jusqu'à concurrence de $1200 par année, sur présentation des reçus. De plus, une allocation de $23 600 est fournie pour des services de secrétariat dans la circonscription électorale. Si plus d'une secrétaire est embauchée, ce montant peut être augmenté à $26 100 et $28 300 dans les districts appartenant aux groupes 4 et 5 respectivement. - Cartes de crédit pour appels téléphoniques effectués dans le cadre de ses fonctions. Toute correspondance s'inscrivant dans le cadre de ses fonctions peut être postée sans frais depuis l'édifice de l'Assemblée nationale.
Ontario	Chaque député reçoit $25 572 par année pour couvrir les frais d'un bureau ($7000 pour les locaux, $17 854 pour les traitements, $400 pour les frais postaux et $318 pour les services généraux). Appels téléphoniques illimités. Les frais postaux sont couverts et chaque député peut faire deux envois par année aux électeurs de sa circonscription.
Manitoba	*Tous les représentants élus ont droit à une allocation de circonscription de $1500 par année. Appels interurbains illimités pendant la session.
Saskatchewan	Remboursement jusqu'à concurrence de $538 par mois pour frais de bureau et de secrétariat indexés à l'indice composite des activités économiques. Remboursement pour les appels interurbains - 3 options: - allocation annuelle de $861 - montant illimité d'appels, sur présentation des reçus; - utilisation d'une carte de crédit. Remboursement équivalent à 3 envois de première classe, multipliés par le nombre de noms sur la liste électorale de la circonscription du député.

*Proposé, non adopté.

Annexe A - tableau V (suite)

Gouvernement	Indemnité
Alberta	Il y a déjà une indemnité journalière de $40 que les députés essaient d'augmenter à $50 (selon le nombre de jours de session). $5000 par année pour les frais de bureau $5000 par année pour le traitement du personnel Les députés de l'Assemblée législative ont des bureaux meublés et équipés, et des cartes de crédit pour appels téléphoniques qu'ils peuvent utiliser sans restriction aucune.
Colombie-Britannique	$1300 par mois pour payer les services de circonscription (secrétaires, location de bureaux, services téléphoniques, chauffage et électricité, frais postaux et papeterie). Les députés ont des locaux meublés et équipés dans les édifices de l'Assemblée législative. Chaque député a une ligne téléphonique privée qu'il peut utiliser sans restriction aucune et tout envoi effectué depuis l'Assemblée législative est en franchise postale.
Fédéral	Tous les représentants élus reçoivent deux types d'allocations de circonscription: 1. allocation de fonctionnement de $4930 par année pour le loyer, l'électricité, le chauffage et les meubles; 2. allocation de personnel (une secrétaire à temps plein ou deux secrétaires à temps partiel). Tous les députés ordinaires ont deux bureaux sur la colline parlementaire, un pour eux-mêmes et un pour un personnel de trois personnes. Les meubles, le matériel et les fournitures de bureau sont fournis, de même qu'un montant global pour les traitements. - Appels locaux et accès au système de ligne privée du gouvernement fédéral. - Franchise postale pour les envois effectués à l'intérieur du Canada et quatre envois gratuits par année à tous les électeurs de leur circonscription.

Annexe A - tableau V (suite)

Gouvernement	Indemnité
Nouveau-Brunswick	Aucune allocation de circonscription, mais utilisation illimitée d'une carte de crédit pour appels téléphoniques effectués dans le cadre de ses fonctions.

ANNEXE A

TABLEAU VI

INDEXATION DES INDEMNITÉS

GOUVERNEMENT	INDEXATION
Terre-Neuve	Non
Nouvelle-Écosse	Oui*
Île-du-Prince-Édouard	Non
Nouveau-Brunswick	Oui
Québec	Oui
Ontario	Non**
Manitoba	Oui
Saskatchewan	Oui
Alberta	Oui
Colombie-Britannique	Oui
Canada	Oui

* - prévoit un montant, non pas un pourcentage

** - sous réserve de révisions annuelles

ANNEXE A

TABLEAU VII

AMENDE EN CAS D'ABSENCE AUX SESSIONS

GOUVERNEMENT	AMENDE	PRÉCISIONS
Terre-Neuve	Non	
Nouvelle-Écosse	Non	
Île-du-Prince-Édouard	Non	
Nouveau-Brunswick	Oui	amende au prorata en cas d'une absence de plus de cinq jours
Québec	Oui	retenue de $100 par jour en cas d'une absence de plus de dix jours
Ontario	Non	
Manitoba	Non	
Saskatchewan	Non	
Alberta	Oui	$39 par jour en cas d'une absence de plus de cinq jours (y compris aux comités)
Colombie-Britannique	Oui	$250 par jour en cas d'une absence de plus de dix jours
Canada	Oui	$60 par jour en cas d'une absence de plus de vingt et un jours

ANNEXE B

COMPARAISONS ENTRE LES GROUPES DANS LES SERVICES PUBLICS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

ANNEXE B

COMPARAISONS ENTRE LES GROUPES DANS LES SERVICES PUBLICS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

ÉCHELLE DES TRAITEMENTS DES SOUS-MINISTRES
En vigueur le 1er avril 1980

	Échelon I	Échelon II
Niveau V	$49 151	$51 972
IV	46 221	49 151
III	43 509	46 221
II	41 122	43 509
I	38 735	41 122

CADRES SUPÉRIEURS DU GOUVERNEMENT PROVINCIAL DU N.-B.
En vigueur le 1er mai 1980

	Minimum	Maximum
Cadre supérieur I	$39 696	$43 356
II	37 164	40 692
III	34 632	37 920

ENSEIGNANTS
En vigueur le 1er janvier 1980

	Minimum	Maximum	Indemnité maximale versée aux directeurs	Minimum	Maximum
Brevet VI	$16 937	$26 059	$7 050	$23 987	$33 109
V	14 450	22 059	7 050	21 500	29 330

Les directeurs sont indemnisés en fonction de leur brevet et du nombre d'enseignants sous leur direction.

SURINTENDANTS DE DISCTRICT SCOLAIRE
En vigueur le 1er avril 1980

	Minimum	Maximum
Surveillant de district scolaire III	$36 360	$39 948
II	34 704	38 124
I	33 096	36 360

ADMINISTRATEURS HOSPITALIERS
En vigueur le 1er avril 1980

	Minimum	Maximum
VIII (hôpital de 650 lits et plus)	$36 948	$45 924
VII (hôpital de 400 à 649 lits)	34 356	41 688

DIRECTEURS DU PERSONNEL (HÔPITAUX)
En vigueur le 1er avril 1980

	Minimum	Maximum
IV (hôpital de 650 lits et plus)	$22 128	$26 904
III (hôpital de 400 à 649 lits)	21 072	25 644

AUTRES

	Minimum	Maximum	Date d'entrée en vigueur
Juge de la Cour provinciale	$42 000		1er juillet 1979
Juge en chef de la Cour provinciale	$46 000		1er juillet 1979
Médecin-clinicien VI*	$56 169	$62 662	1er avril 1980

* Directeur des services de laboratoire - ce poste nécessite une formation professionnelle.

ANNEXE C

COMPARAISONS AVEC LE SECTEUR PRIVÉ

TABLEAU 1C

TAUX DE TRAITEMENT DANS LES INDUSTRIES PRIVÉES ÉCHANTILLONNÉES (PROVINCES MARITIMES)*

Industrie	Poste	Taux de traitement
Chaînes de supermarchés	Gérant de succursale	de $17 000 à $26 000, plus des primes d'encouragement
	Directeur régional	de $22 000 à $30 000
	Directeur de division	de $27 500 à $37 500
	Vice-président	de $40 000 à $80 000
Grossistes, distributeurs	Directeur de département	de $24 000 à $40 000
	Directeur de division	de $38 000 à $50 000
	Cadres supérieurs	de $56 000 à $70 000
Grandes sociétés axées sur les ressources	Chef de service adjoint	de $32 500 à $37 000
	Chef de service	de $39 000 à $42 500
	Cadres supérieurs	$50 000 et plus
Assurances	Directeur(administration, service des sinistres, etc.)	de $24 000 à $36 000
	Directeur d'agence	de $30 000 à $46 000
Industrie des aliments et boissons	Postes de direction	de $25 000 à $60 000
Cadres administratifs (moyennes)	Cadres intermédiaires	de $15 000 à $30 000
	Cadres supérieurs	de $30 000 à $50 000
	Grand patron	de $50 000 à $75 000
	Contrôleur (cie. de $2 millions à $7 millions)	$30 000
	Chef du service régional (ventes)	$30 000

*Ces taux ne représentent pas une moyenne des traitements versés par l'industrie dans les provinces Maritimes. Ils représentent plutôt un barème des traitements versés par les industries échantillonnées aux fins de ce rapport.

ANNEXE D

COMPARAISONS AVEC D'AUTRES GROUPES PROFESSIONNELS BASÉES SUR LES STATISTIQUES DE L'IMPÔT SUR LE REVENU

TABLEAU 1D

REVENU MOYEN PAR GROUPE PROFESSIONNEL
AU NOUVEAU-BRUNSWICK, EN 1977, ET
ESTIMATIONS POUR 1980, BASÉS
SUR TOUTES LES DÉCLARATIONS D'IMPÔT
SUR LE REVENU SOUMISES**

Groupe professionnel	Revenu annuel moyen* 1977	Revenu annuel moyen* Estimations pour 1980 en supposant une augmentation de 8% par année
Médecins	$49 400	$62 200
Avocats	30 600	38 500
Comptables	31 500	39 600
Tous les groupes professionnels	31 900	40 200
Enseignants et professeurs	16 600	20 900
Employés du gouvernement fédéral	13 200	16 600
Employés du gouvernement provincial	12 500	15 700
Tous les employés	10 400	13 100
Toutes les déclarations de revenu imposable (revenu annuel total de $6000 et plus en 1977)	13 300	16 700

* Tous les chiffres sont arrondis aux $100.

**Les moyennes incluent les travailleurs à temps partiel et à plein temps, les nouveaux arrivés sur le marché du travail et ceux qui le quittent au cours de l'année, etc. En d'autres termes, toutes les personnes incluses dans les groupes professionnels ne travaillent pas à plein temps et ces groupes incluent les différents paliers.

ANNEXE E

DONNÉES CHRONOLOGIQUES RELATIVES AUX DÉPUTÉS DU NOUVEAU-BRUNSWICK ET À D'AUTRES GROUPES PROFESSIONNELS

TABLEAU 1E

DONNÉES CHRONOLOGIQUES RELATIVES AUX INDEMNITÉS DES DÉPUTÉS DU NOUVEAU-BRUNSWICK ET REVENU MOYEN POUR LE NOUVEAU-BRUNSWICK ET LE CANADA SELON LES INDICES DES TRAITEMENTS ET SALAIRES

		Traitements et salaires annuels moyens				
		Nouveau-Brunswick	Canada			
Année	Indemnité des députés du Nouveau-Brunswick	Indice composite industriel	Indice composite industriel	Mines	Fabrication	Industries de services
1974	$ 8 000	$ 8 038	$ 9 261	$12 426	$ 9 652	$ 6 556
1975	9 000	9 485	10 574	14 581	11 098	7 470
1976	9 900	10 535	11 861	16 492	12 552	8 346
1977	11 088	11 614	12 997	18 102	13 834	8 907
1978	12 152	12 110	13 799	19 573	14 855	9 360
1979	12 905	13 336	14 988	21 809	16 182	10 045
1980*	14 015	14 403	16 187	23 553	17 477	10 849

* Il s'agit de prévisions supposant une augmentation de 8%, à l'exception des indemnités.

RAPPORT PRÉSENTÉ À L'ORATEUR DE L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE DU MANITOBA OBJET : RACHAT DES ANNÉES DE SERVICE ANTÉRIEURES EN VERTU DU RÉGIME DE PENSION DE L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE POUR LA PÉRIODE ALLANT DU 25 AVRIL 1995 AU 1ER OCTOBRE 2004

Le 7 juin 2006

Michael D. Werier
Commissaire

1. Rôle et mandat du commissaire

La Commission a été constituée par l'Assemblée législative par le biais d'une modification apportée à la *Loi sur l'Assemblée législative*.

Le commissaire indépendant a pour mandat en vertu de cette Loi de prendre des décisions finales et exécutoires à l'égard des années de service accumulées de certains députés entre le 25 avril 1995 et le 1er octobre 2004 en vertu du nouveau régime de pension de l'Assemblée législative établi conformément à un précédent rapport du commissaire daté du 14 mai 2004. Les personnes admissibles au rachat des années de service sont les anciens députés qui siégeaient à l'Assemblée jusqu'au 2 mai 2003 (soit la fin de la 37e législature) et qui désirent racheter leurs années de service pour la période allant du 25 avril 1995 au 2 juin 2003, ainsi que les personnes qui sont actuellement députés et qui l'étaient pour la période allant du 2 juin 2003 au 1er octobre 2004. Soixante-dix députés ou anciens députés sont admissibles au rachat de leurs années de service.

La Commission de régie de l'Assemblée législative est tenue de gérer la rémunération et les prestations de pension des députés de l'Assemblée législative et, en vertu de la Loi, de nommer un commissaire. M. Michael Werier a été nommé à titre de commissaire indépendant par la Commission de régie de l'Assemblée législative afin de prendre des décisions à l'égard du rachat des années de services. Le présent rapport présenté à l'orateur comprend l'analyse et les décisions du commissaire.

Le rachat des années de service antérieures en vertu d'un régime enregistré, notamment le régime de pension de l'Assemblée législative, est assujetti aux restrictions qu'impose la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Par conséquent, les députés de l'Assemblée législative ne sont pas en mesure de racheter leurs années de service antérieures. Les décisions incluses dans le présent rapport ont pour objet de faciliter le rachat des années de service antérieures.

2. Compétence législative

La *Loi sur l'Assemblée législative* qui a permis la constitution de la présente Commission a été modifiée par le biais de la sanction royale le 26 juin 2005.

La disposition transitoire de la *Loi n° 2 modifiant la Loi sur l'Assemblée législative* porte ce qui suit :

> Dès que possible après l'entrée en vigueur de la présente loi, la Commission de régie, au sens de l'article 52.6 de la *Loi sur l'Assemblée législative*, nomme un commissaire. Cette loi s'applique à lui même si ses attributions se limitent :
>
> a) à prendre des décisions en vertu de l'alinéa 52.9*a*) à l'égard des années de service accumulées entre le 25 avril 1995 et le 1er octobre 2004 en vertu du régime de pension établi conformément au rapport daté du 14 mai 2004;
>
> b) à présenter à l'orateur, en application de l'article 52.10, un rapport faisant état de ces décisions;
>
> c) à prendre des règlements en application de l'article 52.12 afin de mettre en œuvre ces décisions.

Aux termes de l'alinéa 52.9*a*) de la *Loi sur l'Assemblée législative,*

Le commissaire prend des décisions concernant :

a) les prestations de pension des députés et des anciens députés, y compris leur nature et leur montant ainsi que la façon dont elles doivent être offertes, et les cotisations correspondantes

Ces textes habilitent le commissaire à décider des montants, le cas échéant, qui doivent être versés par la province en vue de faciliter le rachat des années de service.

3. Contexte

Il est nécessaire d'examiner les événements importants de façon chronologique pour avoir une vue d'ensemble du problème. Voici quelques-uns des moments historiques clés de l'évolution des régimes de pension des députés :

a) Avant 1994

Avant 1994, les députés élus de l'Assemblée législative cotisaient à un régime de retraite à prestations déterminées. Dans un rapport rédigé par la Commission en 1994, celle-ci recommandait l'abolition de ce type de régime de pension. Ce type de régime était considéré comme étant trop généreux par rapport aux autres régimes de pension offerts dans les secteurs public et privé.

Cet aspect avait été signalé par Earl E. Backman, commissaire chargé du traitement, des allocations et des prestations de pension des députés, dans son rapport présenté le 14 mai 2004 sur les modifications apportées en 1994.

> Au Manitoba, les principales insatisfactions concernaient le taux d'accumulation des prestations de pension, fixé à 3 %, ce qui était la moitié au moins plus élevé que le taux prévu dans la plupart des régimes provinciaux en vigueur à ce moment, et dont certains le sont encore actuellement. Un autre sujet litigieux avait trait à la possibilité pour les députées et députés de prendre leur retraite très jeunes – à un âge beaucoup plus précoce en fait que ce à quoi pouvaient rêver la plupart des gens (après 8 années de service ou 3 mandats, dans la mesure où le cumul de l'âge et des années de service équivalait à 55).

Plutôt que de maintenir en place le régime actuel et d'apporter des modifications au taux d'accumulation et à l'admissibilité à la retraite, l'Assemblée législative a décidé de suspendre le régime actuel, et un nouveau REER a été créé en 1994.

b) Modifications apportées en 1995

L'ancien régime de retraite à prestations déterminées a été aboli et il est administré comme s'il s'agissait d'une « pension différée » pour les députés encore en fonction. Les députés qui sont depuis partis à la retraite touchent une pension provenant de l'ancien régime et des prestations en vertu du REER auquel ils ont cotisé après 1995.

Le nouveau régime n'était pas un régime de retraite à prestations déterminées. En vertu du nouveau régime de 1995, les députés élus depuis 1995 avaient plutôt la possibilité de cotiser au REER. Ils pouvaient cotiser 7 % de leur rémunération totale à un REER (de leur choix), y compris un REER de conjoint. Le gouvernement du Manitoba (la province) versait une cotisation de contrepartie de 7 %.

Dans l'éventualité où un député ne peut pas cotiser le plein montant auquel il a droit (7 %), il peut décider de cotiser en fiducie à impôt acquitté.

c) Rapport et rapport complémentaire du 14 mai 2004 et du 8 juin 2004 présentés à l'Assemblée législative par Earl E. Backman, commissaire chargé du traitement, des allocations et des prestations de pension des députés

Le mandat de M. Backman a été précisé en décembre 2002 en vertu de la *Loi sur l'Assemblée législative*. Son mandat était d'examiner le traitement, les allocations et les prestations de pension des députés et de faire des recommandations à l'Assemblée législative quant aux rajustements dont ils devraient faire l'objet le cas échéant. M. Backman a demandé et recueilli des commentaires intéressants de la part de différents groupes et personnes du public, notamment la Chambre de commerce du Manitoba, la Fédération canadienne des contribuables, la Fédération du travail du Manitoba, le Syndicat des fonctionnaires du Manitoba et d'autres groupes.

Dans son rapport du 14 mai 2004, M. Backman a formulé des conclusions à caractère marquant, plus précisément :

> L'absence de régime de retraite explique en partie l'hésitation de beaucoup de Manitobaines et Manitobains à briguer les suffrages au provincial. C'est le cas certainement des personnes qui sont au mi-temps d'une carrière qui leur assure une pension dans leur avenir et qui « n'ont pas les moyens » d'interrompre l'accumulation de leurs années ouvrant droit à pension ou qui sont réticentes à le faire.

Il a également fait remarquer qu'au Manitoba, le taux de cotisation de 7 % à un REER, jumelé par la province, est parmi les plus bas au Canada.

Il a, de plus, déclaré qu'il aurait été plus efficace d'offrir une solution de rechange à tous les points litigieux de l'ancien régime de retraite à prestations déterminées plutôt que de l'abolir complètement, mais que si on retourne en 1994, les responsables ne pouvaient faire fi de l'insatisfaction profonde de la population à l'égard des régimes de retraite. Toutefois, il a souligné, dans son rapport de 2004, qu'il avait reçu peu de commentaires négatifs à cet effet au cours des récentes consultations et qu'au contraire, la population semblait être plutôt favorable à l'existence d'un régime de retraite pour les représentantes et représentants élus.

d) M. Backman, dans son rapport du 14 mai 2004, a formulé la recommandation suivante :

6e recommandation – Régime de retraite – (section 3.4 du Member's Guide)

Maintenir le REER actuel comme option pour les députées et députés du Manitoba.

En outre, offrir aux députées et députés en poste et nouvellement élus un régime de retraite à prestations déterminées et à souscription limitée dans le temps, dont les principales modalités de fonctionnement seraient les suivantes :

- *taux de cotisation de 7 % du total des indemnités de base et supplémentaires;*
- *acquisition intégrale des cotisations après une année de service;*
- *âge normal de la retraite fixé à 55 ans;*
- *taux d'accumulation des prestations de pension de 2 %;*
- *calcul fondé sur la moyenne des 5 années de rémunération plus élevée ouvrant droit à pension depuis 1995.*

Autoriser les députées et députés en poste à racheter leurs années de service ouvrant droit à pension depuis 1995, selon la valeur actuarielle intégrale, en transférant la valeur actualisée de leurs propres REER ou en payant comptant. Sous réserve des dispositions législatives en vigueur, autoriser les députées et députés bénéficiant de droits acquis antérieurs à 1995 à utiliser leur indemnité de départ pour racheter des années de service au moment de la retraite.

Dans la mesure du possible et du pratique, modeler les autres dispositions sur celles du Régime de retraite de la fonction publique.

Confier l'administration du régime à la Régie de retraite de la fonction publique.

Pour permettre aux députées et députés en poste de se prévaloir de cette option, il est suggéré de fixer un délai d'inscription à six mois, après quoi l'inscription ne

sera plus possible. Octroyer le même délai d'inscription aux députées et députés nouvellement élus.

e) À la suite de la présentation des rapports de M. Backman

Le rapport de M. Backman daté du 14 mai 2004 n'a pas été adopté par l'Assemblée législative parce qu'il ne pouvait l'être que dans sa totalité. L'Assemblée législative a, en dernier ressort, accepté la dernière recommandation du rapport daté du 8 juin 2004 selon laquelle la loi devait être édictée en vue d'établir le rôle du commissaire intérimaire. Ce dernier détiendrait l'autorisation légale de fixer le traitement et les prestations de pension des députés, ce qui éliminerait la nécessité pour les députés de se prononcer par vote sur le niveau de leur rémunération. La loi a été édictée le 10 juin 2004.

f) L'Assemblée législative a, en dernier ressort, établi le nouveau régime de pension de l'Assemblée législative et accepté la recommandation formulée par M. Backman selon laquelle il faut « autoriser les députées et députés en poste à racheter leurs années de service ouvrant droit à pension depuis 1995, selon la valeur actuarielle intégrale, en transférant la valeur actualisée de leurs propres REER ou en payant comptant. » Cette opération s'est révélée impossible en raison des restrictions de l'impôt sur le revenu dont il sera question un peu plus loin dans le présent rapport.

À l'heure actuelle, les dispositions sur le rachat des années de service ont été incluses dans le *Règlement sur les indemnités, les allocations et les prestations de pension* des députés, qui contient le texte du régime de retraite à prestations déterminées pour les députés de l'Assemblée législative du Manitoba. Les dispositions appropriées sont énoncées à l'art. 26 du Règlement.

26(1) Sous réserve des restrictions prévues par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) concernant le rachat de service passé dans le cadre d'un régime de pension agréé, un député peut racheter des périodes de service ouvrant droit à pension de la façon suivante :

a) le député ou l'ancien député qui choisit, en vertu de l'article 22, de participer au régime, peut racheter, en totalité ou en partie, des périodes de service passé comprises entre le 25 avril 1995 et le 1er octobre 2004 et pendant lesquelles il était député;

b) le député qui choisit, en vertu de l'alinéa 22(1)a), de participer au régime peut racheter des périodes de service passé pour la totalité ou une partie de la période pendant laquelle il était député entre le 2 octobre 2004 et le début de la période de paye à l'égard de laquelle il commence à verser des cotisations par retenue sur son traitement.

26(2) Les règles suivantes s'appliquent au rachat prévu à l'alinéa (1)a) :

1. Le choix d'un ancien député de racheter une période de services passés est joint au choix qu'il fait en vertu de l'alinéa 22(1)c) de participer au régime et indique la période qui fait l'objet du rachat.

2. Le choix de racheter une période de services passés est fait au plus tard à la plus rapprochée des dates suivantes :

a) la date précédant celle à laquelle le député commence à recevoir une pension sous le régime de la présente partie;

b) la date qui arrive six mois après le jour où il cesse d'être participant actif;

c) le 1er décembre de l'année au cours de laquelle il atteint 69 ans.

3. Le prix de rachat d'une période de services passés est égal au coût actuariel complet de la période de services passés, tel qu'il est déterminé par l'actuaire du régime au moment du dépôt du choix de rachat. Il est payable à l'administrateur soit en un seul versement, soit en plusieurs versements portant intérêt que détermine l'administrateur.

g) Rapport du commissaire intérimaire chargé du traitement des députés

M. Jerry L. Gray a été nommé commissaire intérimaire. Son mandat était de décider du niveau de rémunération des députés. Dans son rapport daté du 5 mai 2005, il a également formulé les recommandations suivantes en ce qui concerne les régimes de pension à la suite de la conclusion qu'il a tirée sur les motifs pour lesquels le programme de rachat d'années de service s'est avéré impossible :

> **4.0 Recommandations**
>
> Les recommandations ont pour objectif de fournir des suggestions de politiques ou de mesures qui faciliteraient la mise en oeuvre des décisions particulières par rapport à la rémunération ou qui amélioreraient le processus décisionnel à l'avenir.
>
> **4.1 Examen du programme de rachat d'années de service**
>
> 4.11 Les recommandations ont pour objectif de fournir des suggestions de politiques ou de mesures qui faciliteraient la mise en oeuvre des décisions particulières par rapport à la rémunération ou qui amélioreraient le processus décisionnel à l'avenir. Le programme de rachat d'années de service du Régime de pension des députés de l'Assemblée législative devrait être revu compte tenu du fait que les députés ne peuvent pas racheter leurs années de service jusqu'à la limite recommandée par le commissaire dans son rapport du 14 mai 2004, et ce, en raison de restrictions imposées en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).
>
> *La mise en oeuvre de la recommandation du commissaire s'est avérée impossible dans le cas de nombreux députés. Le programme de rachat d'années de service a besoin d'être revu et modifié en conséquence.*

Les recommandations susmentionnées ont entraîné la modification de la *Loi sur l'Assemblée législative* dont il a été question un peu plus tôt et ont permis d'établir le rôle du commissaire, qui est de régler les problèmes liés au rachat

des années de service antérieures par les députés. Elles ont, en dernier ressort, donné lieu au présent rapport. M. Gray a également fait les remarques suivantes :

> Niveau de rémunération globale des députés
>
> À mon avis, le niveau de rémunération globale des députés ne correspond pas au niveau de responsabilité et de complexité de postes semblables dans les secteurs public et privé. Si nous voulons atteindre l'excellence dans le service public au Manitoba, le niveau de rémunération doit être tel qu'il augmente la possibilité d'attirer des personnes ayant la capacité d'assumer la complexité des fonctions de député.
>
> Préoccupations pour l'avenir concernant la rémunération
>
> Le fait que le premier ministre et les députés du Manitoba sont les moins biens rémunérés du Canada ne devrait pas susciter la fierté chez les Manitobains et Manitobaines. Il s'agit d'une situation qu'on doit corriger aussitôt que possible. À mon avis, cette situation malheureuse et inéquitable est le résultat de la politisation du processus de rémunération dans le passé. J'espère qu'on pourra y remédier à l'avenir grâce à un commissaire qui a le pouvoir de prendre des décisions concernant la rémunération des députés en fonction de toutes les responsabilités qu'ils exercent au sein de l'Assemblée législative.

Ces remarques confirment les conclusions tirées par M. Backman et énoncées précédemment.

4. Restrictions imposées en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*

Comme il a été mentionné un peu plus tôt, M. Gray a estimé que la mise en œuvre des recommandations formulées par M. Backman en ce qui concerne le rachat d'années de service « s'était avérée impossible » en raison de certaines exigences fiscales prévues par la loi de l'impôt canadienne lorsqu'un particulier veut racheter des services passés conformément à un régime de pension agréé.

La *Loi de l'impôt sur le revenu* porte que le régime d'épargne-retraite (« RÉR ») d'un particulier ou tout actif enregistré semblable doit être transféré ou reconduit dans le régime de pension du député afin de limiter le facteur d'équivalence pour services passés engendré par le rachat, et ce, avant que l'opération ne soit reconnue.

Le facteur d'équivalence pour services passés réduit en effet le plafond de cotisations à un REER d'un particulier de manière rétroactive.

5. Montant nécessaire au rachat

Pour racheter toutes les années de service pour la période allant de 1995 à 2004, les députés devront rembourser l'obligation au titre de services passés calculée par les actuaires pour chaque député. L'obligation au titre de services passés est l'obligation qu'auraient eue les députés si le nouveau régime de retraite à prestations déterminées avait été en vigueur depuis 1995. L'un des objectifs du calcul de l'obligation au titre de services passés est de prévoir l'âge de la retraite de chaque député. Il est possible de prendre sa retraite aussitôt qu'à l'âge de 55 ans. Toutefois, selon les hypothèses actuarielles, on suppose que les députés ne prendront pas leur retraite avant l'âge de 59 ans. Cinquante-neuf (59) ans est l'âge de la retraite moyen à l'heure actuelle des fonctionnaires du Manitoba.

6. La nature globale du problème

Le problème est que bon nombre de députés ne disposent pas de suffisamment de portefeuilles de REER pour rembourser progressivement le facteur d'équivalence pour services passés afin de le mettre à zéro et d'être en mesure de racheter toutes leurs années de service. Par ailleurs, les députés ont peut-être, au cours des dernières années, cotisé à un REER de conjoint et ils ne peuvent donc pas utiliser cet actif pour réduire le facteur d'équivalence pour services passés et racheter leurs années de service. De plus, certains députés choisissent d'investir dans des fiducies à impôt

acquitté qui ne sont pas admissibles à une reconduite dans le but de racheter les années de service.

7. Questions

Il y a deux questions importantes à examiner avant de songer à prendre une décision :

1. La province devrait-elle cotiser pour le rachat des années de service et, si oui, pour quel montant?

2. Les députés qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas de REER (REER au profit du conjoint, fiducie à impôt acquitté) pour réduire le FESP devraient-ils avoir droit au même montant de cotisations de la province, et si oui, selon quelles modalités?

8. Consultations

Pour préparer ce rapport, j'ai examiné les rapports précédents qui traitaient de la rémunération des députés, et des débats législatifs concernant les changements apportés aux régimes de pension des députés en 1994. J'ai également rencontré les représentants de la Commission de régie de l'Assemblée législative. Du porte-à-porte a été fait auprès de tous les députés en cause, y compris les retraités, pour qu'ils nous exposent leurs situations personnelles au sujet des REER. Les régimes de pension qui existent dans d'autres législatures du Canada ont également étudiés.

Des fiscalistes et des actuaires ont également été consultés. Plus particulièrement, Dennis Ellement de Ellement & Ellement, actuaires pour la Régie de retraite de la fonction publique et pour le régime de pension de l'Assemblée législative, a fourni une analyse claire et détaillée, au sujet du rachat, avec des hypothèses

actuarielles, les coûts associés aux années de service antérieures et les estimations des FESP pour tous les députés concernés.

J'ai également obtenu des méthodes de répartition envisageables pour le financement du rachat, des exemples de calculs concernant différents députés et la répartition possible des coûts de rachat de pension.

9. Facteurs pris en compte

La modification apportée à la *Loi sur l'Assemblée législative*, qui traite du rachat des années de service antérieures, ne fournit aucun facteur précis à partir duquel il serait possible de déterminer si le député et la province devraient partager le coût de rachat des années de service antérieures. Il était toutefois évident à ce moment-là que les députés faisaient face à d'innombrables problèmes.

La difficulté tient à la fixation d'un montant, ou à la possibilité qu'un pourcentage du coût de rachat soit payé par la province, le cas échéant.

La législation (règlements) ne fournit aucun indice précis pour déterminer quels critères devraient être appliqués pour traiter ces deux problèmes majeurs.

J'ai tenu compte de plusieurs facteurs avant de prendre une décision sur ce sujet complexe. Les voici :

- Les exigences uniques relatives au rôle du député, telles l'absence de sécurité d'emploi et le processus d'obligation redditionnelle
- Les principes, politiques et pratiques de rémunération généraux du secteur public
- Les régimes de pension établis pour les législatures dans l'ensemble du Canada

- L'opinion publique en ce qui concerne la rémunération et les pensions des représentants élus.

En dernière analyse, le commissaire Gray a déclaré dans son rapport, compte tenu de tous les facteurs relatifs à la rémunération des députés, que l'équité est l'approche la plus raisonnable. J'ai donc utilisé cette approche pour en arriver aux décisions contenues dans ce rapport.

10. Étude de cas

Plusieurs options sont envisageables pour répartir la responsabilité du financement des années de service antérieures : le député peut être exclusivement responsable, la province peut être exclusivement responsable, ou les coûts peuvent être partagés entre les parties.

Depuis 1994, les députés et la province ont chacun cotisé 7 % de gains ouvrant droit à pension. Le calcul actuariel des coûts des prestations au titre des services rendus au cours de l'exercice du régime de pension de l'Assemblée législative sont de 22,76 % des gains ouvrant droit à pension en date du 1er octobre 2004. La première question à résoudre est de savoir si les 8,76 % qui restent doivent être partagés. Si chaque partie partage 4,38 %, chacune serait responsable de 19,25 % de la valeur actuarielle intégrale du coût de rachat.

Nous vous présentons une étude pour illustrer l'une des méthodes possibles de répartition :

A. Calcul d'un rachat éventuel

Cotisations des députés à l'origine	7 %
Cotisations de la province à l'origine	7 %
Cotisations supplémentaires possibles des députés	4,38 %
Cotisations supplémentaires possibles de la province	4,38 %

Total du coût moyen des prestations (établi d'après les calculs actuariels en vigueur)	22,76 %
Part de rachat intégral possible pour la province	4,38/22,76 %=19,25 % du coût actuariel
Exemple de valeur du REER d'un député	90 166 $
Coût de rachat intégral de la pension (établi d'après les calculs actuariels en vigueur)	209 676 $
FESP (évalué par un actuaire)	123 655 $
Part de rachat intégral possible	72,9 %

B. Répartition des coûts pour le rachat éventuel de la pension

Transfert du RÉR	90 166 $
Cotisations supplémentaires du député pour le rachat	22 362 $
Cotisations supplémentaires de la province pour le rachat	40 363 $
Coût total de rachat de la pension	15 2891 $

C. Possibilité de partage des coûts avec la province

Cotisations de la province pour le rachat de la pension	40 363 $
Cotisations de la province pour rémunération en argent	0 $

Dans le cas ci-dessus, le député, en raison des restrictions issues de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, peut racheter 72,9 % de la valeur de rachat intégrale, ce qui équivaut à 152 891 $. Si le député a 90 166 $ dans un REER et que la part de la province est 19,25 % de 209 676 $, ce qui équivaut à 40 363 $, les cotisations supplémentaires pour ce député sont de 22 362 $. Ce montant déductible devrait être

payé par le député. Un problème survient lorsque vient le temps pour ce député de décider quel est le meilleur moment pour payer ses cotisations supplémentaires. Un autre problème survient en ce qui concerne le rajustement des intérêts depuis le 1er octobre 2004.

11. Décision

J'ai tenu compte de tous les facteurs présentés dans ce rapport et je me suis inspiré des conclusions des commissaires précédents. Le défi est d'arriver à établir un équilibre entre la nécessité d'être raisonnable et juste envers les députés (qui ont droit à une pension équitable pour leur travail et leur dévouement) et l'intérêt des contribuables du Manitoba. Je porte également une attention particulière à la question des demandes concurrentes adressées au Trésor provincial.

Les décisions prises dans le présent rapport visent à ménager un tel équilibre et tiennent compte des nombreux facteurs qui entrent en jeu pour l'établissement d'une rémunération juste et appropriée pour les députés.

J'ai également tenu compte des particularités du régime de retraite établi en 1995 qui, par comparaison avec les autres ressorts semblables, plaçaient les députés dans une situation désavantagée et inférieure. Les commissaires précédents ont recommandé, et la législature a décidé, que le régime de REER actuel soit remplacé et qu'un nouveau régime de pension de l'Assemblée législative soit constitué. Comme il a été dit plus tôt, le rachat des années de service doit se faire à la pleine valeur actuarielle. Dans plusieurs cas, les députés n'ont pas un REER d'une valeur suffisante pour leur permettre un rachat intégral des années de service conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu* ou un portefeuille de REER adéquat pour limiter l'impact du facteur d'équivalence pour services passés (FESP).

Compte tenu ce qui précède, j'ai décidé que le moyen le plus juste et le plus raisonnable d'effectuer les rachats, considérant les coûts afférents et les restrictions

relatives à l'impôt sur le revenu, consistait à faire contribuer la province à ce rachat des années de service. Sans cette contribution, il est probable que le rachat serait fortement restreint quant au nombre de députés pouvant le faire et d'années antérieures rachetées. De ce fait, les anciens députés, tout comme les députés actuels, se retrouveraient avec de maigres pensions qui ne rendraient pas justice à leurs années de service.

Au cours de la période écoulée, soit du 25 avril 1995 au 1er octobre 2004, les députés ont cotisé 7 % à leurs REER ou à des fiducies à impôt acquitté, et la province a doublé ces cotisations. Je tiens compte du fait que 14 % en cotisations représente 61,5 % du coût moyen courant des services ouvrant droit à pension en vertu du régime établi en 2004.

J'ai décidé que les 38,5 % restants devraient être divisés à parts égales de (19,25 %) entre les députés et la province. Ainsi, ceux qui décident de racheter des années de service antérieures auront le droit de les racheter à 80,75 % du coût actuariel du 1er octobre 2004, majoré des intérêts, à un taux devant être fixé par l'administrateur du régime, et ce, à partir du 1er octobre 2004 jusqu'à la date du rachat effectif.

Les députés qui choisissent de racheter des années de service peuvent les payer en transférant les fonds à partir de leur REER et en versant des cotisations supplémentaires au besoin. J'ai établi que les cotisations supplémentaires pouvaient être acquittées en versements égaux répartis sur une période de trois ans maximum, intérêts en sus, à un taux devant être fixé par l'administrateur du régime.

Certains députés peuvent être admissibles au rachat d'années de service antérieures, mais ne pas en avoir la capacité ou décider de ne pas le faire, ou certains peuvent choisir d'en racheter moins que le nombre auquel ils ont droit. Il est nécessaire de traiter tous les députés de façon équitable, et j'ai décidé que la province devait indemniser les députés pour la part qui serait autrement perdue.

J'ai décidé que ces députés auraient droit à une prestation équivalant à 19,25 % du coût actuariel, en date du 1er octobre 2004, du coût des années de service auxquelles ils ont droit, mais qu'ils ne rachètent pas. J'ai décidé que la prestation serait versée sous forme d'un montant forfaitaire dans un compte en fiducie immobilisé où elle rapportera de l'intérêt, aux taux courants, y compris les intérêts jusqu'à la date du rachat ou du paiement.

J'ai été informé que ces comptes en fiducie immobilisés sont gérés par la province pour les députés qui n'ont pas la capacité de cotiser 7 % à leur REER pour pouvoir recevoir la contribution de contrepartie de la province, et il existe déjà un mécanisme pour desservir ces comptes. On a envisagé d'autres mécanismes comme la convention de retraite agréée (CRA), mais ils ont été jugés inappropriés, car ils sont plus adaptés au secteur privé.

J'ai été informé par l'actuaire que le coût prévu pour les cotisations de la province est de 1,56 million en date du 1er octobre 2004. Il est primordial de remarquer que ce montant est largement inférieur à ce que les cotisations de la province auraient coûté (en plus de la cotisation de 7 %) si le régime à prestations déterminées avait été maintenu après 1995 avec un taux d'accumulation réduit et un privilège de retraite anticipée différent.

Daté du 7 juin 2006.

« Michael D. Werier »

Michael D. Werier
Commissaire

RAPPORT À L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE DU MANITOBA

Le 5 mai 2005

M. Jerry L. Gray

Commissaire intérimaire
chargé du traitement des députés

1.0 Renseignements sur la législation actuelle et le rôle du commissaire intérimaire

1.1 Commissaire chargé du traitement, des allocations et des prestations de pension des députés

Le rôle du commissaire chargé du traitement, des allocations et des prestations de pension des députés a été établi par une loi adoptée le 12 décembre 2002. Le mandat du commissaire englobe tous les éléments de la rémunération nommés ci-dessus, y compris les indemnités supplémentaires accordées aux membres du Conseil exécutif et à d'autres députés chargés de fonctions supplémentaires au sein de l'Assemblée législative.

1.2 La Commission de régie de l'Assemblée législative

La Commission de régie de l'Assemblée législative est responsable de l'administration de la rémunération et des avantages sociaux des députés. Après les élections de juin 2003, la Commission de régie s'est engagée à se conformer aux exigences prescrites par la loi adoptée en 2002. Elle a ainsi nommé un commissaire unique en octobre 2003 pour faire des recommandations à l'Assemblée quant au traitement, aux allocations et aux prestations de pension. En vertu de la nouvelle loi, la Commission de régie était tenu de soumettre le rapport du commissaire, accompagné de sa propre recommandation, à l'orateur. L'orateur était ensuite tenu de déposer le rapport devant l'Assemblée afin que celle-ci l'approuve ou le rejette.

1.3 Ce qu'il est advenu du rapport du commissaire soumis le 14 mai 2004

Le rapport du commissaire soumis le 14 mai 2004 a été rejeté par l'Assemblée. La résolution adoptée par les députés énonçait que « des augmentations de traitement ne seraient pas opportunes en ce moment » et on a demandé au commissaire de revoir les recommandations et de soumettre un autre rapport.

1.4 Le Rapport complémentaire à l'Assemblée législative du Manitoba de juin 2004

Le commissaire a soumis un deuxième rapport le 8 juin 2004. Entre autres choses, ce rapport confirmait la résolution adoptée en mai par l'Assemblée législative puisqu'il comprenait la recommandation d'annuler le rajustement de vie chère qui est traditionnellement accordé à tous les députés le 1er avril de chaque exercice. En fonction de la formule, ce rajustement aurait été de 1,4 % en juin 2004. Ainsi, on n'a pas accordé de rajustement de vie chère aux députés en 2004 et aucune autre augmentation recommandée n'a été mise en œuvre. Le commissaire a aussi recommandé à l'Assemblée législative de songer à un processus qui

éliminerait la nécessité pour les députés de se prononcer par vote sur le niveau de leur rémunération.

1.5 Le rôle du commissaire intérimaire

L'Assemblée législative a mis en œuvre la dernière recommandation du rapport du commissaire soumis le 8 juin 2004 en adoptant une loi le 10 juin 2004 qui établit le rôle du commissaire intérimaire. Ce dernier détient l'autorité pour *décider* du niveau de rémunération des députés. Le rôle du commissaire intérimaire est très différent de celui du commissaire qui consistait tout simplement à faire des recommandations à l'Assemblée législative.

1.6 Les pouvoirs du commissaire intérimaire

La *Loi n° 3 modifiant la Loi sur l'assemblée législative* limite le rôle du commissaire intérimaire aux décisions concernant[1] :

1.61 le traitement annuel des députés;

1.62 le traitement supplémentaire auquel ont droit :

(a) l'orateur et l'orateur adjoint;
(b) le chef de l'opposition officielle et le chef d'un parti d'opposition reconnu;
(c) tout président adjoint élu du comité plénier;
(d) le président et le vice-président permanents élus d'un comité permanent ou d'un comité spécial;
(e) le leader du gouvernement à l'Assemblée, le leader de l'opposition officielle à l'Assemblée et le leader d'un parti d'opposition reconnu à l'Assemblée;
(f) le whip du gouvernement, le whip de l'opposition officielle et le whip d'un parti d'opposition reconnu;
(g) les adjoints parlementaires des membres du Conseil exécutif.

1.63 le traitement supplémentaire auquel ont droit les membres du Conseil exécutif;

1.64 tout autre traitement ou indemnité qui devrait, selon lui, être versé aux députés ainsi que les circonstances dans lesquelles il devrait l'être.

La Commission de régie a demandé que le commissaire intérimaire ne se penche que sur le rajustement de vie chère, sur une augmentation du traitement annuel de base des députés et sur une augmentation du traitement pour des postes précis.

---

[1] Pour le texte complet de la *Loi n° 3 modifiant la Loi sur l'assemblée législative* (projet de loi 55), consultez le site Web à l'adresse suivante : web2.gov.mb.ca/bills/38-2/b055f.php.

1.7 La nomination du commissaire intérimaire

La nomination de M. Jerry L. Gray comme commissaire intérimaire a été approuvée par la Commission de régie en décembre 2004.

2.0 Le processus de prise des décisions

2.1 L'approche générale du commissaire intérimaire

De tous les processus au sein d'un organisme, la détermination de la rémunération est peut-être celui qui suscite le plus de controverse. Tout d'abord, la mesure de la « valeur » n'est pas complètement scientifique; elle est difficile à effectuer en raison du jugement de valeur qu'elle implique. Deuxièmement, la rémunération joue un rôle complexe et à fonctions multiples dans la société. La rémunération détermine le niveau de vie de chacun, elle constitue un moyen par lequel l'on mesure la valeur personnelle des autres, elle sert souvent de mesure lorsque l'on se compare aux autres, et ainsi de suite. Toutes ces questions deviennent encore plus complexes dans le cas des représentants élus. Même s'il existait des méthodes entièrement scientifiques de détermination de la rémunération, la nature divergente des rôles, des valeurs, des attentes et des processus de responsabilisation chez les politiciens rendrait ces méthodes pratiquement nulles. Même les moyens habituels de recueillir des renseignements pour les politiciens, tels que les sondages, les enquêtes et les consultations du public, sont très peu utiles dans le domaine de la détermination de la rémunération puisque les résultats sont imprégnés de partialité.

La seule méthode qui est valide et pratique dans ces situations est (a) d'aborder le problème en se servant d'un système de mesures, ou de points de référence, multiples, et (b) de former un jugement éclairé et indépendant en fonction de tous les points de référence observés. Bien qu'aucune importance particulière n'ait été accordée à tel ou tel facteur, il est à noter que les décisions comprises dans ce rapport représentent, en dernière analyse, mon jugement en fonction du critère prépondérant qui est celui de *l'équité*. De nombreux autres facteurs sont entrés en jeu dans la prise des décisions (voir la section 2.2), mais l'objectif premier était de créer une situation qui, à mon avis, tendait vers l'équité en matière de rémunération pour nos députés. Bien que les Manitobains et Manitobaines ne s'entendent probablement pas tous sur la définition précise de ce qui est « équitable », très peu d'entre eux - voire aucun - s'opposeraient à ce que les députés soient rémunérés de manière juste. Étant donné la complexité de la question, la nomination d'une seule personne indépendante pour former un jugement éclairé concernant « l'équité » est la méthode la plus raisonnable.

En dernier lieu, il est important de noter que la tâche consistait à établir un niveau de rémunération pour le poste de député à l'Assemblée législative et non pas un taux salarial pour les personnes qui occupent ce poste. La distinction entre les personnes et le poste qu'elles occupent permet de former un point de vue plus objectif puisque les responsabilités du poste de député sont prises en considération sans égard aux opinions que l'on a des personnes qui occupent ce poste.

2.2 Les facteurs pris en compte dans le processus décisionnel

La complexité du processus de prise de décisions relativement à la rémunération des députés se manifeste non seulement par le grand nombre de facteurs qui doivent être pris en considération, mais aussi par le fait que de nombreux facteurs ne sont pas quantifiables. Il serait impossible d'établir une formule qui s'applique à la fois aux décisions actuelles et à celles qui seront prises à l'avenir au sujet de la rémunération des députés parce que les variables changent constamment. Dans le cas présent, les facteurs les plus importants qui devaient être inclus dans la prise de décision ont été retenus et ils ont été utilisés pour former un jugement quant à l'équité de la rémunération des députés.

Parmi les facteurs pris en compte dans le processus décisionnel, mentionnons (sans ordre particulier) :

- la comparaison avec le salaire des représentants élus d'autres administrations à l'échelle fédérale, provinciale et municipale;
- le besoin d'un niveau de rémunération qui rend le poste de député attrayant pour les candidats hautement qualifiés;
- un manque d'équité en matière de rémunération doit habituellement être corrigé progressivement;
- le besoin d'un niveau de rémunération qui tient compte de l'importance du rôle des députés;
- l'opinion du public quant au taux de la rémunération à laquelle les députés devraient avoir droit;
- les exigences uniques attachées à la fonction de député, y compris le manque de sécurité d'emploi et les processus de responsabilisation;
- l'augmentation du coût de la vie depuis la dernière augmentation du traitement des députés;
- les charges de travail comparables de différents postes au sein de l'Assemblée législative;
- les principes, les politiques et les pratiques de rémunération d'ordre général dans le secteur privé.

3.0 Les décisions quant au traitement des députés

3.1 Rajustement de vie chère

3.11 Un rajustement de vie chère de 2,5 % sera ajouté au traitement annuel de base des députés, des personnes occupant les postes mentionnés dans la section 1.62 de ce rapport et des membres du Conseil exécutif, et ce, à compter du 1er avril 2005. Le rajustement sera calculé en fonction des traitements au cours de l'exercice 2003-2004. Par exemple, *le traitement annuel de base des députés sera maintenant de 67 173 $.*

3.12 À compter du 1er avril 2006, et chaque 1er avril suivant jusqu'à ce qu'une autre décision soit prise, le rajustement de vie chère sera ajouté au traitement annuel de base des députés, des personnes occupant les postes mentionnés dans la section 1.62 de ce rapport et des membres du Conseil exécutif. Le rajustement sera calculé en fonction de la moyenne mobile de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation au Manitoba au cours des cinq années précédentes.

3.2 Le traitement annuel des députés

3.21 Le traitement annuel de base des députés est fixé à 72 000 $, à compter du 1er avril 2006. Le rajustement de vie chère décrit dans la section 3.1 de ce rapport entrera en vigueur le 1er avril 2006 comme si le montant ci-dessus correspondait au traitement de base au cours de l'exercice 2005-2006.

3.3 Indemnité supplémentaire pour l'orateur

3.31 L'indemnité supplémentaire pour le poste d'orateur est fixée au même taux que celui des ministres, à compter du 1er avril 2005.

3.4 Indemnité supplémentaire pour les présidents de caucus

3.41 L'indemnité supplémentaire pour le poste de président de caucus est fixée à 5 000 $, à compter du 1er avril 2005. Le rajustement de vie chère décrit dans la section 3.1 de ce rapport s'applique comme si cette indemnité supplémentaire avait existé au cours de l'exercice 2003-2004.

3.5 Mise en œuvre du rajustement de vie chère

3.51 Le rajustement de vie chère devrait être appliqué au début de la période de paye qui comprend le 1er avril.

3.52 Les montants de rajustement de vie chère devraient être arrondis au dollar près.

Ce qui précède constitue des décisions administratives visant à éliminer les longs calculs manuels qui sont nécessaires si le premier jour de la période de paye ne tombe pas le 1er avril.

4.0 Recommandations

Les recommandations ont pour objectif de fournir des suggestions de politiques ou de mesures qui faciliteraient la mise en œuvre des décisions particulières par rapport à la rémunération ou qui amélioreraient le processus décisionnel à l'avenir.

4.1 Examen du programme de rachat d'années de service

4.11 Le programme de rachat d'années de service du Régime de pension des députés de l'Assemblée législative devrait être revu compte tenu du fait que les députés ne peuvent pas racheter leurs années de service jusqu'à la limite recommandée par le commissaire dans son rapport du 14 mai 2004, et ce, en raison de restrictions imposées en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

La mise en œuvre de la recommandation du commissaire s'est avérée impossible dans le cas de nombreux députés. Le programme de rachat d'années de service a besoin d'être revu et modifié en conséquence.

4.2 Admissibilité du commissaire à un autre poste

4.21 Une personne nommée au poste de commissaire ou commissaire intérimaire ne devrait pas être admissible à un autre poste.

On doit féliciter les députés de l'Assemblée législative d'avoir écarté du processus politique la prise de décisions quant à leur rémunération. La mise en œuvre de la recommandation ci-dessus renforcerait la garantie d'indépendance du commissaire.

5.0 Remarques

5.1 Niveau de rémunération globale des députés

À mon avis, le niveau de rémunération globale des députés ne correspond pas au niveau de responsabilité et de complexité de postes semblables dans les secteurs public et privé. Si nous voulons atteindre l'excellence dans le service public au Manitoba, le niveau de rémunération doit être tel qu'il augmente la possibilité d'attirer des personnes ayant la capacité d'assumer la complexité des fonctions de député.

5.2 Préoccupations pour l'avenir concernant la rémunération

Le fait que le premier ministre et les députés du Manitoba sont les moins biens rémunérés du Canada ne devrait pas susciter la fierté chez les Manitobains et Manitobaines. Il s'agit d'une situation qu'on doit corriger aussitôt que possible. À mon avis, cette situation malheureuse et inéquitable est le résultat de la politisation du processus de rémunération dans le passé. J'espère qu'on pourra y remédier à l'avenir grâce à un commissaire qui a le pouvoir de prendre des décisions concernant la rémunération des députés en fonction de toutes les responsabilités qu'ils exercent au sein de l'Assemblée législative.

Rapport complémentaire à l'Assemblée législative du Manitoba

Présenté par Earl Backman

Commissaire chargé du traitement, des allocations et des prestations de pension des députés

Le 8 juin 2004

Le présent rapport complémentaire est remis à l'Assemblée législative à la suite d'une demande visant à ce que le commissaire se penche sur la partie du rapport proposant des augmentations de traitement des députés en vue de les reporter. La résolution suivante résume la demande et sa raison d'être :

« ***Attendu que les députés de l'Assemblée législative sont d'avis que des augmentations de traitement ne seraient pas opportunes en ce moment compte tenu des difficultés auxquelles est confrontée la population manitobaine en raison des conditions économiques, notamment la crise de la maladie de la vache folle, la CRAL recommande à l'Assemblée que le commissaire chargé d'examiner les allocations des députés se penche sur la partie du rapport proposant de telles augmentations en vue de les reporter. Nous rejetons donc le rapport sur le rapport de 2004 portant sur le traitement, les allocations et les prestations de pension des députés présenté à l'Assemblée législative.*** »

« Tout ou rien »

La législation qui autorise la constitution d'une Commission à cette fin limite les choix des députés de l'Assemblée législative, savoir approuver le rapport entier ou le rejeter. Ainsi, la demande pour que le commissaire se penche sur la partie du rapport portant sur le traitement ne pouvait se faire que par un rejet de l'intégralité du rapport et par une nouvelle recommandation du commissaire. Bien que cette législation ait été élaborée avec la volonté de bien faire pour se protéger de la « sélection à outrance », il est également clair qu'elle restreint très fortement les choix des députés et limite aussi nettement la capacité du commissaire à présenter des options aux députés, options sur lesquelles ils doivent voter.

Processus

Le processus législatif de révision de la rémunération appel à la présentation d'un rapport du commissaire à la CRAL (Commission de régie de l'Assemblée législative) (18 mai 2004), suivie d'une recommandation de la CRAL à l'ensemble de l'Assemblée législative dans un délai de 15 jours de séance pour que tous les députés se prononcent par vote sur le rapport.

Selon le commissaire, il est nécessaire de commenter la tournure des événements qui ont contribué à déséquilibrer le processus prévu, ce qui a ensuite entraîné une évaluation initiale très incomplète du rapport et, de ce fait, tout l'intérêt s'est porté involontairement sur un seul élément du rapport, savoir les augmentations de traitement.

L'effet nuisible de commentaires hâtifs

Le rapport initial est un document complet de 53 pages qui contient des données de recherche, des comparaisons, des justifications, des décisions fondées sur des données et des recommandations judicieuses en découlant, le tout atténué par la réalité politique et les impératifs budgétaires que doivent affronter les députés et les résidents du Manitoba. Il est impossible de comprendre tout le rapport en moins de quelques heures, et encore moins en quelques minutes.

De l'avis du commissaire, il est tout à fait malheureux que les chefs des trois partis aient choisi de répondre aux questions des médias sur la partie du document qui porte sur le traitement avant d'avoir reçu et évalué l'intégralité du rapport. Bien que, dans certains cas, les commentaires anticipés n'aient exprimé qu'un avis personnel, ces réponses sont rapidement devenues les « positions officielles du parti » et ont été rapportées dans les médias comme un rejet pur et simple du rapport, sans qu'il puisse y avoir de réaction mesurée, fondée sur un examen global du rapport complet. Ainsi, le public a eu un aperçu très négatif et abrégé de façon préjudiciable d'un document bien documenté et étayé sur des preuves.

Toujours selon le commissaire, ces commentaires anticipés ont également contribué à affaiblir la CRAL de façon efficace en raison des instincts naturels et des actes des députés pour éviter à leur chef de se trouver dans l'embarras à la suite de toute forme de contradiction ultérieure. Le commissaire sait très bien que les déclarations publiques individuelles ne représentent pas unanimement les positions de tous les députés. Il me semble que si le processus avait pu suivre le cours prévu par la législation, les députés auraient eu une meilleure chance d'assimiler et de comprendre tous les éléments du rapport et qu'ils auraient réalisé que les recommandations étaient judicieuses et qu'elles auraient bien résisté à l'examen du public.

Réaction publique au rapport

Il est clair que certains des députés ont été surpris par l'importance des réactions favorables et encourageantes du public et des médias au rapport initial, notamment pour ce qui est des mesures de redressement pour les traitements. À part les plus cyniques, le public et les médias appuient, en réalité, un traitement équitable pour tous, même les députés. Inévitablement, certains contribuables seront contrariés de verser, à tous les niveaux, un traitement aux politiciens, et même sans connaître la rémunération de ceux-ci, elle sera toujours trop élevée! Cela ressort clairement des « tribunes publiques » au cours desquelles il est facile de faire dire « non » aux répondants en ce qui concerne les augmentations des membres élus, même s'ils ne savent rien des chiffres actuels, des antécédents ou des comparaisons. Il est essentiel que les députés abordent cette question

de front dans un proche avenir. Autrement, nous serons confrontés au même problème chaque fois qu'un commissaire ou que l'Assemblée tentera de régler ce sujet délicat.

Conditions économiques difficiles au Manitoba

Les conditions économiques mentionnées dans la résolution en page 1 et utilisées pour justifier une demande de réexamen ont en fait constitué selon ce commissaire des facteurs essentiels au moment de l'achèvement du rapport initial. En fait, vous pourrez constater qu'il est fait référence aux difficultés économiques particulières pas moins de six fois dans des points névralgiques du rapport, difficultés qui ont contribué de manière très nette aux choix de report déjà présentés dans les recommandations existantes. Voici quelques extraits du rapport initial:

(1) Page 16, 1re recommandation - Indemnité de base des députés - AUCUNE augmentation de TRAITEMENT SUPPLÉMENTAIRE pour 2004, et augmentations progressives pour 2005 et 2006 :

« ***Le commissaire aurait préféré, conformément à son intention d'origine, que la première majoration prenne effet une année plus tôt. Cependant, il se voit contraint de reporter les majorations en raison des difficultés budgétaires auxquelles la province est confrontée actuellement ».***

(2) Page 17, dans la partie portant sur le traitement du député :

« ***Des contraintes budgétaires ont obligé le report de cette augmentation. La situation économique étant aussi difficile au Manitoba, le commissaire recommande de reporter l'augmentation d'une année. Ce report nous empêchera de rattraper les écarts, mais des impératifs budgétaires le rendent inévitable ».***

(3) Page 18, en ce qui concerne les traitements du premier ministre et des ministres :

« Le commissaire en conclut que notre province sous-évalue le travail du premier ministre et des ministres par rapport à la plupart des autres provinces et territoires, et qu'il est grandement temps de corriger la situation. Cependant, toute mesure de redressement devra tenir compte des impératifs budgétaires. »

(4) Page 21, en ce qui concerne le traitement du premier ministre :

« Malheureusement, même s'il est évident que des mesures robustes de redressement s'imposent, le commissaire ne peut ignorer les contraintes budgétaires dont les députées et députés devront tenir compte quand ils feront l'analyse du présent rapport. Il leur est par ailleurs très difficile, voire

impossible, de voter une modification de leur rémunération sans être accusés de "se servir dans l'assiette au beurre" ».

(5) Page 22, en ce qui concerne la rémunération du premier ministre, il était stipulé dans la 2e recommandation qu'AUCUNE augmentation de TRAITEMENT SUPPLÉMENTAIRE n'était recommandée pour 2004 et que des augmentations étaient recommandées pour les années 2 et 3 (2005 et 2006) avec l'instauration progressive de mesures de redressement indispensables sur trois ans :

« Le commissaire aurait préféré, conformément à son intention d'origine, que la première majoration prenne effet une année plus tôt. Cependant, il se voit contraint de reporter les majorations en raison des difficultés budgétaires auxquelles la province est confrontée actuellement ».

(6) Page 26, en ce qui concerne la rémunération des ministres, il était stipulé dans la 3e recommandation qu'AUCUNE AUGMENTATION DE TRAITEMENT SUPPLÉMENTAIRE n'était recommandée pour 2004 et que des augmentations étaient recommandées pour combler les importantes lacunes en 2005 et 2006, années 2 et 3 de l'instauration progressive des mesures sur trois ans:

« Le commissaire aurait préféré, conformément à son intention d'origine, que la première majoration prenne effet une année plus tôt. Cependant, il se voit contraint de reporter les majorations en raison des difficultés budgétaires auxquelles la province est confrontée actuellement ».

Conclusion sur les conditions économiques

Comme les extraits précédents le montrent, au nombre des recommandations initiales figurait le report des augmentations de traitement supplémentaire pour 2004 pour les mêmes motifs que ceux pour lesquels la présente résolution propose de justifier une demande d'examen approfondi.

Dates d'entrée en vigueur

Le rapport initial de la Commission a été conçu pour toutes les stipulations, sauf celles qui concernent les traitements qui entreront en vigueur le 1er avril 2004. Le commissaire estime urgent que toutes les autres parties du rapport soient mises en œuvre le plus tôt possible parce qu'elles sont absolument nécessaires et qu'elles se rapportent généralement à la représentation, et non à la rémunération d'un député.

Les options en ce qui concerne les prestations de pension devaient être appliquées dans les six mois de l'adoption du rapport en 2004, avec la possibilité de racheter les années de service ouvrant droit à pension depuis 1995 selon la valeur actuarielle.

À l'exception d'une augmentation de traitement déjà prévue de 1,4 %, toutes les autres modifications de traitement devaient être apportées en 2005 et en 2006 et suivies de l'utilisation de la rémunération hebdomadaire moyenne au Manitoba à titre de rajustement de vie chère (RVC) à venir.

Augmentation de traitement actuelle

Une partie de la rémunération du député n'a pas été reportée sur la recommandation du commissaire dans le rapport initial et elle a déjà été versée pendant deux mois, soit depuis le 1er avril 2004. Le commissaire rappelle que, sans la mise en œuvre du présent rapport qui vise à remplacer l'ancien système, à compter du 1er avril 2004, les députés s'étaient déjà vu accorder une augmentation de 1,4 % pour l'année 2004-2005 pour ce qui est de leur traitement de base et d'appoint. Le commissaire a appuyé ces augmentations de traitement, mais il n'a recommandé AUCUNE AUGMENTATION SUPPLÉMENTAIRE pour l'année 2004-2005.

Cette augmentation de 1,4 % représente l'augmentation de traitement actuelle pour l'année en cours. Les déclarations publiques faites par les trois chefs et la résolution adoptée par tous les députés de l'Assemblée législative montrent très clairement que les « **augmentations de traitement ne seraient pas opportunes en ce moment** ». Vu qu'il s'agit de la seule augmentation de traitement qui était prévue et recommandée pour l'année 2004-2005 dans le rapport, le commissaire n'avait d'autre choix que de revoir cet élément. Toutes les autres augmentations recommandées par le commissaire, à l'exception de celles de l'orateur, ont déjà été reportées aux années 2005 et 2006, et elles seront également réexaminées, comme il a été demandé dans la résolution de l'Assemblée. Le commissaire avait recommandé que l'orateur reçoive le même traitement qu'un ministre, avec les mêmes rajustements de traitement que ceux d'un ministre, et ce, pour les années 2005 et 2006. Ceci représenterait une augmentation de plus de 4 600 $ pour l'année en cours, augmentation qui est réexaminée dans le présent rapport.

Il en va de même pour les traitements supplémentaires versés aux personnes occupant les 17 postes supplémentaires, notamment à l'oratrice ou à l'orateur adjoint, aux leaders d'un parti de l'opposition à l'Assemblée, aux whips du parti, aux adjointes ou adjoints administratifs, aux présidentes ou présidents et vice-présidentes ou vice-présidents des comités, etc. Le commissaire a recommandé que ces augmentations de 1,4 % soient accordées (en ne reportant pas les augmentations prévues) et il a également ajouté à la liste, qui entrera en vigueur le 1er avril 2005, le poste de présidente ou de président de caucus. À l'exception des présidentes ou présidents de caucus, ceci représente toutes les augmentations de traitement actuelles qui sont, par les présentes, révisées, comme il a été demandé.

Augmentations de traitement à venir

Le commissaire a fermement insisté auprès de tous les députés et chefs pour qu'ils abordent directement la question à ce stade-ci, sous peine de devoir la régler chaque fois qu'elle se présentera à l'avenir.

Les recommandations formulées au départ sont judicieuses, valables et opportunes, et celles qui devaient être mises en place en 2006 devraient, en réalité, l'être en 2004. Si nous voulons vraiment être justes envers les députés en poste et attirer les meilleurs candidats possibles à l'avenir, nous devons nous assurer que nous sommes « dans la norme » dans tous les domaines de la rémunération, des dépenses et de la planification de la retraite. Actuellement, nous nous trompons pour ce qui est d'un secteur entier de la population qui n'envisage pas, ou qui ne peut pas envisager, d'accepter des fonctions officielles en raison de l'interruption éventuelle du service ouvrant droit à pension.

Droit et obligation de voter de l'Assemblée législative

Tout en réaffirmant que les recommandations existantes sont utiles et devraient toutes avoir été mises en œuvre, le commissaire respecte le droit, l'obligation et la nécessité des députés de se prononcer par vote sur la question de la rémunération, et ce, d'une façon ou d'une autre. Cette partie du processus actuel sera toujours le « talon d'Achille », et ce, tant qu'elle aura lieu. C'est pourquoi le commissaire recommande que l'Assemblée décide, une fois de plus, avant le 31 mars 2005, si les augmentations prévues pour 2005 et 2006 doivent être mises en œuvre ou reportées une fois de plus à ce stade-ci. Une recommandation sera également formulée pour ce qui est du processus actuel même.

Niveaux de rémunération des députés

Les augmentations recommandées antérieurement sont, après réflexion, très opportunes. Elles ont déjà bien résisté à l'examen du public pour ce qui est de l'équité, et continueront de le faire. Il a même été dit, dans l'éditorial d'un journal, que d'après la recherche de base, [TRADUCTION] « *les augmentations proposées étaient plutôt inférieures à ce à quoi il fallait s'attendre* ». Les députés ne devraient pas se sentir tenus de présenter des excuses parce qu'ils acceptent un traitement équitable. Au contraire, le commissaire insiste auprès de tous les députés pour qu'ils reconnaissent que les recommandations qui consistent à ne pas placer la rémunération au Manitoba au « milieu de la mêlée » ou au cinquième rang, comme la majorité des Manitobains et des députés estiment qu'elle devrait l'être — ces recommandations placent plutôt la rémunération des députés au huitième rang — ne font que réduire l'écart grandissant créé par la réticence passée à faire face à la situation en toute honnêteté.

Rémunération du premier ministre

Le niveau de rémunération de notre premier ministre, comparativement à ses responsabilités, est terriblement inapproprié et, d'après les réactions du public et des

médias face au rapport initial, la majorité des Manitobains sont convaincus que cette situation devrait être corrigée sous peu.

Le premier ministre a publiquement déclaré, en substance, ne pas avoir demandé d'augmentation et ne pas pouvoir cautionner une augmentation pour lui et ses ministres. Toutefois, la rémunération des députés n'est pas aussi disproportionnée que celle de notre premier ministre et des ministres. Bon nombre des répondants ont indiqué qu'il est vraiment inopportun que le premier ministre gagne 17 000 $ de moins que le maire de Winnipeg ou le premier ministre de la Saskatchewan et que le Manitoba se classe au dernier rang au Canada pour ce qui est de la rémunération de son premier ministre. Ainsi, il serait totalement inopportun de ne penser qu'à augmenter le traitement des députés, sans une mesure de redressement plus vigoureuse pour nos ministres et le premier ministre. Le commissaire est intervenu dans la rémunération des ressources humaines, à tous les niveaux de traitement, pendant plus de trente ans et il est convaincu que les députés, les ministres et le premier ministre du Manitoba devraient être convenablement et équitablement rémunérés. Cette prise de position est clairement appuyée par le public.

Recommandations complémentaires

Tout en réaffirmant que les recommandations initiales étaient à la fois judicieuses et acceptables du point de vue du public, le commissaire répond à la demande qui consiste à se pencher sur les parties du rapport proposant une augmentation de traitement, et il ajoute ce qui suit:

(1) Afin d'honorer les prises de position publiques des trois chefs de nos partis et la résolution adoptée à l'unanimité à l'Assemblée selon laquelle les « ***augmentations de traitement ne seraient pas opportunes en ce moment*** », le commissaire recommande que les augmentations de 1,4 % du traitement et de l'indemnité supplémentaire déjà versées pour l'année 2004-2005 (la seule augmentation recommandée pour cette année dans le rapport initial) soient annulées, et ce, rétroactivement à compter du 1er avril 2004. Ceci modifie les recommandations initiales numéros 1, 2 et 3 en ce qui concerne la rémunération des députés, du premier ministre, de l'orateur et des ministres, en plus des personnes occupant les 17 postes de direction existants dont il est question à l'article 2.2.2 du rapport initial dans lequel l'augmentation de 1,4 % avait été accordée.

(2) Afin de s'assurer que tous les députés sont traités équitablement et qu'aucun ne reçoive une augmentation de traitement cette année, la recommandation selon laquelle la rémunération de l'orateur doit être augmentée pour être égale à celle d'un ministre devrait également être reportée au vote de 2005 prévu à la 3e recommandation ci-dessous.

(3) Afin de donner à l'Assemblée législative la possibilité de réexaminer la question du traitement avant la mise en œuvre, le 1er avril 2005 et le 1er avril 2006, respectivement, des phases 2 et 3 des augmentations de traitement recommandées et incluses dans le rapport initial, le commissaire recommande que l'Assemblée décide, collectivement, avant le 1er avril 2005,

s'il faut procéder comme il a été prévu ou tenir compte d'un autre report à ce stade-ci. Ceci s'appliquera également, à l'avenir, au fait que l'orateur reçoive le même traitement qu'un ministre.

Ces trois recommandations supplémentaires répondront aux déclarations publiques des chefs et de l'Assemblée selon lesquelles il n'y a « aucune augmentation de traitement en ce moment » et elles permettront de nous assurer qu'une décision afférente aux augmentations à venir sera prise dans environ un an, connaissant alors la conjoncture économique. Bien que le commissaire ait la très forte conviction que les recommandations formulées dans le rapport initial auraient dû être mises en œuvre comme il était prévu, il estime que ces révisions permettront, au moins, aux députés d'accélérer la mise en œuvre de toutes les parties du rapport non liées aux traitements tout en gardant le contrôle sur la partie qui est destinée à causer le plus grand malaise.

(4) Le commissaire recommande que toutes les autres recommandations incluses dans le rapport initial et qui ne sont pas visées par les deux premières recommandations ci-dessus soient mises en œuvre immédiatement, avec des dates d'entrée en vigueur, comme il est prévu au rapport initial, afin d'accélérer le fait de servir les électeurs.

(5) Le commissaire recommande également que l'Assemblée songe, à l'avenir, à écarter la nécessité pour les députés de voter directement leurs propres niveaux de rémunération - puisqu'il s'agit d'un problème permanent pour lequel il n'y a aucune solution politique évidente — avec l'éventuelle exception d'une délégation de cette tâche à un organisme ou un commissaire véritablement indépendant.

Cette dernière recommandation ne vise pas à être personnellement critique envers la capacité des députés de traiter cette question, mais elle reconnaît plutôt qu'il faut s'attendre à des difficultés politiques et à un échec éventuel si les députés doivent voter leurs propres traitements. De l'avis du commissaire, il serait moins égocentrique, et le public préférerait aussi, que les députés de tous les partis se prononcent par vote sur le choix de la Commission ou du commissaire, pour que le travail réalisé soit véritablement indépendant, que de garder un processus à caractère masochiste qui ne sert ni le député ni le public.

J'espère que l'Assemblée pourra parachever ces recommandations avant d'ajourner sa séance pour le congé estival. C'est pourquoi je me suis empressé de remettre mes révisions. Il faudrait vraiment que toutes ces questions soient réglées assez tôt dans l'exercice afin de minimiser les calculs rétroactifs et de restreindre les exigences administratives qui ne sont pas nécessaires et qui sont astreignantes si les décisions s'éternisent.

Le tout respectueusement soumis,

Earl Backman, commissaire

RAPPORT À L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE DU MANITOBA

LE 14 MAI 2004

EARL E. BACKMAN

COMMISSAIRE CHARGÉ DU TRAITEMENT, DES

ALLOCATIONS ET DES PRESTATIONS DE PENSION DES DÉPUTÉS

I. Rôle, mandat et processus d'examen de la Commission

1.1 Rôle et mandat de la Commission

La Commission sur le traitement, les allocations et les prestations de pension des députés a été constituée sous le régime du projet de loi 3, *Loi modifiant la Loi sur l'Assemblée législative et modifications corrélatives*, au cours de la 4e session de la 37e législature; la Loi a été sanctionnée le 12 décembre 2002.

En application des recommandations formulées dans le dernier rapport de la Commission précédente, déposé en 1994, l'Assemblée législative s'était engagée à nommer une nouvelle commission d'examen dans les 6 mois précédant une prochaine élection. La dernière élection a eu lieu le 3 juin 2003 et l'orateur, à titre de président de la Commission de régie de l'Assemblée législative (CRAL), a honoré cet engagement.

La CRAL a décidé de constituer une Commission formée d'un seul membre. Le 29 octobre 2003, après consultation de tous les partis formant le gouvernement, elle a nommé au poste de commissaire unique M. Earl Backman, anciennement DG de l'Office régional de la santé de Brandon et directeur municipal de Brandon, au Manitoba. M. Backman est maintenant à la retraite.

La CRAL a demandé au commissaire de lui soumettre son rapport dans un délai de six mois, pour être en mesure de se conformer à l'obligation qui lui incombe de transmettre à l'orateur le rapport contenant les recommandations du commissaire ainsi que sa propre recommandation d'approbation ou de rejet. Si l'Assemblée siège, l'orateur est tenu de déposer le rapport au plus tard quinze jours après l'avoir reçu.

Les députées et députés doivent se prononcer par vote sur l'intégralité du rapport du commissaire, ce qui signifie qu'ils ne peuvent retenir certaines recommandations et en délaisser d'autres. S'ils approuvent le rapport, le commissaire doit voir à la prise des

règlements nécessaires à la mise à exécution. Le mandat du commissaire prend fin une année après la prise des règlements ou leur entrée en vigueur, selon le dernier de ces deux événements.

Le mandat du commissaire est établi par la *Loi modifiant la Loi sur l'Assemblée législative*, reproduite ci-dessous. En bref, il englobe tout ce qui touche à la rémunération de base des députées et députés, aux allocations de déplacement, de subsistance et de frais liés à la circonscription, aux prestations de pension, aux dépenses et frais de subsistance alloués, aux indemnités supplémentaires associées à la nomination au Conseil exécutif et aux postes de direction assortis de fonctions additionnelles au sein de l'Assemblée.

L.M. 2002, c. 57

Projet de loi 3, 4e Session, 37e législature

Loi modifiant la Loi sur l'Assemblée législative

(Date de sanction : 12 décembre 2002)

SA MAJESTÉ, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative du Manitoba, édicte :

*Modification du c. L110 de la **C.P.L.M.***

1 *La présente loi modifie la **Loi sur l'Assemblée législative**.*

2 *Les articles 52.6 à 52.20 ainsi que les intertitres qui précèdent l'article 52.6 sont remplacés par ce qui suit :*

PARTIE 2

RÉMUNÉRATION ET PRESTATIONS DE PENSION

DÉFINITIONS

Définitions

52.6 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

« **commissaire** » Le commissaire nommé en application de l'article 52.7. ("commissioner")

« **Commission de régie** » La Commission de régie de l'Assemblée législative prorogée en vertu de la *Loi sur la Commission de régie de l'Assemblée législative*. ("management commission")

« **membre du Conseil exécutif** » Personne nommée au Conseil exécutif en vertu de la *Loi sur l'organisation du gouvernement*. ("member of the Executive Council")

COMMISSAIRE

Nomination d'un commissaire

52.7(1) La Commission de régie nomme un commissaire; celui-ci est chargé :

a) d'examiner le traitement, les allocations et les prestations de pension des députés et de faire des recommandations à l'Assemblée quant aux rajustements dont ils devraient faire l'objet le cas échéant;

b) de prendre des règlements visant à mettre en œuvre ses recommandations, si l'Assemblée les accepte.

Moment de la nomination

52.7(2) Le commissaire est nommé dans les six mois suivant chacune des élections générales. Toutefois, si des élections générales ont lieu moins de 42 mois après les élections générales les plus récentes, la nomination du commissaire peut être reportée jusqu'à ce que les élections générales suivantes aient été tenues.

Mandat

52.7(3) Le mandat du commissaire se termine un an après la prise ou l'entrée en vigueur des règlements visés à l'article 52.12, selon l'événement qui se produit le dernier.

Marche à suivre

52.7(4) Le commissaire peut consulter des particuliers et des groupes intéressés lorsqu'il procède à un examen.

TRAITEMENTS ET ALLOCATIONS

Recommandations du commissaire

52.8(1) Le commissaire fait des recommandations concernant :

1. le traitement annuel des députés;

2. le traitement supplémentaire auquel ont droit :

    a) l'orateur et l'orateur adjoint;

b) le chef de l'opposition officielle et le chef d'un parti d'opposition reconnu;

c) tout président adjoint élu du comité plénier;

d) le président et le vice-président permanents élus d'un comité permanent ou d'un comité spécial;

e) le leader du gouvernement à l'Assemblée, le leader de l'opposition officielle à l'Assemblée et le leader d'un parti d'opposition reconnu à l'Assemblée;

f) le whip du gouvernement, le whip de l'opposition officielle et le whip d'un parti d'opposition reconnu;

g) les adjoints parlementaires des membres du Conseil exécutif;

3. le traitement supplémentaire auquel ont droit les membres du Conseil exécutif;

4. l'allocation quotidienne supplémentaire à laquelle ont droit les députés qui représentent des circonscriptions électorales situées totalement ou partiellement à l'extérieur de la ville de Winnipeg ainsi que les circonstances dans lesquelles cette allocation doit être versée;

5. l'allocation de circonscription supplémentaire à laquelle ont droit les députés ainsi que les circonstances dans lesquelles cette allocation doit être versée;

6. l'allocation de déplacement supplémentaire, l'allocation pour usage d'une automobile et l'indemnité de kilométrage auxquelles ont droit les députés, de même que les dépenses connexes, ainsi que les circonstances dans lesquelles ces montants doivent être versés;

7. l'allocation de départ à laquelle ont droit les députés qui n'ont pas droit à l'allocation de départ visée à l'article 52.21 ainsi que les circonstances dans lesquelles cette allocation doit être versée;

8. l'allocation supplémentaire, s'il y a lieu, à laquelle ont droit les membres des comités permanents ou spéciaux qui sont présents aux réunions tenues pendant les périodes où l'Assemblée ne siège pas ou aux réunions de comité tenues à l'extérieur de Winnipeg;

9. tout autre traitement ou indemnité qui devrait, selon lui, être versé aux députés ainsi que les circonstances dans lesquelles il devrait l'être.

Points à inclure dans les recommandations

52.8(2) Le commissaire fait également, à l'égard des traitements et des allocations, des recommandations concernant :

a) les modalités de temps et autres rattachées à leur versement;

b) la période pour laquelle ils doivent être versés;

c) les circonstances dans lesquelles ils doivent être versés au prorata et la façon de déterminer dans quelles proportions ils doivent l'être;

d) leur rajustement en poste du coût de la vie et, le cas échéant, les modalités de temps et autres rattachées à ce rajustement;

e) la nature des renseignements à communiquer au public;

f) les autres questions qu'il estime nécessaires ou indiquées.

PRESTATIONS DE PENSION

Recommandations concernant les prestations de pension

52.9 Le commissaire fait des recommandations concernant :

a) les prestations de pension des députés, y compris leur nature et leur montant ainsi que la façon dont elles doivent être offertes, et les cotisations correspondantes;

b) la communication au public de renseignements ayant trait aux prestations de pension.

RAPPORT À L'ASSEMBLÉE

Rapport

52.10(1) Dans les six mois suivant sa nomination, le commissaire présente à la Commission de régie un rapport faisant état des recommandations visées aux articles 52.8 et 52.9.

Prorogation du délai

52.10(2) La Commission de régie peut proroger le délai prévu pour la présentation du rapport.

Rôle de la Commission de régie

52.10(3) La Commission de régie examine le rapport du commissaire et le fait parvenir à l'orateur tout en faisant ses propres recommandations quant à l'acceptation ou au rejet des recommandations du commissaire par l'Assemblée.

Dépôt du rapport et des recommandations

52.10(4) L'orateur dépose un exemplaire du rapport du commissaire et des recommandations de la Commission de régie à l'Assemblée dans les 15 premiers jours de séance de celle-ci suivant leur réception.

Acceptation ou rejet des recommandations

52.11(1) Après avoir examiné le rapport du commissaire et les recommandations de la Commission de régie, l'Assemblée peut, par résolution, accepter ou rejeter les recommandations du commissaire, mais elle ne peut les modifier.

Rapport subséquent en cas de rejet des recommandations

52.11(2) Si ses recommandations sont rejetées, le commissaire les revoit et présente sans délai à la Commission de régie un autre rapport, celui-ci devant être traité en conformité avec l'article 52.10 et le présent article.

RÈGLEMENTS

Règlements

52.12(1) Si ses recommandations sont acceptées, le commissaire prend sans délai les règlements qu'il estime nécessaires ou utiles à leur mise en œuvre.

Date d'entrée en vigueur des règlements

52.12(2) Les règlements du commissaire entrent en vigueur à la date qu'ils indiquent, cette date ne pouvant toutefois être antérieure au jour du scrutin des élections générales précédant la nomination du commissaire.

Règlements transitoires

52.12(3) Les règlements pris en application du présent article peuvent régir les questions transitoires que le commissaire estime nécessaires ou indiquées. Ils ne peuvent toutefois pas abroger des droits acquis en vertu de tout régime de pension visé par la présente loi.

Modification des règlements par la Commission de régie

52.13(1) Après la fin du mandat d'un commissaire mais avant la nomination d'un autre commissaire, la Commission de régie peut apporter des modifications d'ordre administratif ou technique aux règlements pris en application de l'article 52.12.

Modifications concernant les prestations de pension

52.13(2) La Commission de régie peut en tout temps modifier les règlements pris en application de l'article 52.12 et ayant trait aux prestations de pension afin de les harmoniser avec d'autres textes législatifs.

Date d'entrée en vigueur des règlements modificatifs

52.13(3) Les règlements de la Commission de régie peuvent s'appliquer rétroactivement à compter de la date qu'ils indiquent.

Publication des règlements

52.14 Les règlements d'application de la présente loi ne sont pas assujettis à la *Loi sur les textes réglementaires* mais doivent être publiés dans la partie I de la *Gazette du Manitoba*.

RÈGLES DE CALCUL

Règles concernant les dates de début et de cessation des fonctions exercées par les députés

52.15 Les règles suivantes s'appliquent lors de la détermination du traitement et des allocations auxquels ont droit les députés :

1. les députés ont droit au traitement visé au point 1 du paragraphe 52.8(1) à partir du jour du scrutin des élections générales où ils sont élus jusqu'au jour où ils cessent d'être députés;

2. les députés ont droit au traitement s'appliquant à tout poste visé au point 2 du paragraphe 52.8(1) à partir du jour où ils deviennent titulaires d'un de ces postes jusqu'au jour où ils cessent d'en être titulaires;

3. les députés titulaires d'un poste additionnel à la dissolution de l'Assemblée sont réputés demeurer titulaires de ce poste jusqu'à la veille du jour du scrutin des élections générales suivantes;

4. les députés cessent d'agir à ce titre, selon le cas :

   a) le jour de leur décès ou de leur démission;

   b) la veille du jour du scrutin des élections générales suivant la dissolution de l'Assemblée;

   c) le jour où est rendu un jugement déclarant, s'il y a lieu, leur élection nulle en vertu de la *Loi sur les contestations d'élections*;

   d) le jour où, selon l'orateur, leur siège devient vacant en vertu de l'article 18 ou 20 pour une autre raison qu'une inhabilité à occuper leur poste en vertu de la *Loi sur les conflits d'intérêts au sein de l'Assemblée législative et du Conseil exécutif*;

   e) le jour prescrit par la *Loi sur les conflits d'intérêts au sein de l'Assemblée législative et du Conseil exécutif* comme étant celui où ils deviennent inhabiles à occuper leur poste en vertu de cette loi ou le jour où est rendu un jugement de la Cour du Banc de la Reine les déclarant inhabiles.

Reconnaissance des chefs et d'autres personnes

52.16(1) L'orateur peut reconnaître un député à titre :

a) de chef de l'opposition officielle ou de chef d'un parti d'opposition reconnu;

b) de leader du gouvernement à l'Assemblée, de leader de l'opposition officielle à l'Assemblée ou de leader d'un parti d'opposition reconnu à l'Assemblée;

c) de whip du gouvernement, de whip de l'opposition officielle ou de whip d'un parti d'opposition reconnu.

Moment à partir duquel le député est réputé être en poste

52.16(2) L'orateur peut, pour les députés qu'il a reconnus en vertu du paragraphe (1), fixer une date d'entrée en fonction antérieure à leur entrée en fonction effective, pour autant que cette date tombe après le départ de leur prédécesseur.

Absence de l'orateur

52.16(3) Si le poste d'orateur est vacant et si l'Assemblée ne siège pas, le greffier de l'Assemblée peut reconnaître un député sous le régime du présent article.

3 Le paragraphe 52.21(1) est modifié par substitution, à « de l'indemnité et de l'allocation annuelles visées aux l'alinéas 52.15(1)a) et b) », de « du traitement visé au point 1 du paragraphe 52.8(1) ».

4 L'article 52.25 est modifié par substitution, à « Les indemnités et les allocations visées aux alinéas 52.15(1)a) à d) sont versées », de « Le traitement visé aux points 1 à 3 du paragraphe 52.8(1) est versé ».

Maintien des règlements existants

*5 Le **Règlement sur les indemnités, les allocations et les prestations de pension**, pris par la Commission des indemnités et des allocations le 14 octobre 1994, demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il soit remplacé par des règlements pris en application de l'article 52.12 de la **Loi sur l'Assemblée législative**, édicté par l'article 2 de la présente loi.*

Disposition transitoire — prestations de pension destinées aux ex-députés

*6 L'alinéa 52.9a) autorise le premier commissaire nommé en application de l'article 52.7 de la **Loi sur l'Assemblée législative** à faire des recommandations portant sur les prestations de pension destinées à ceux qui étaient députés à la dissolution de la 37e législature mais qui n'ont pas été réélus aux élections générales suivantes.*

Entrée en vigueur

7 La présente loi entre en vigueur le jour du scrutin des premières élections générales suivant la dissolution de l'Assemblée de la 37e législature.

1.2 Le processus d'examen

Toute une décennie s'est écoulée depuis que la Commission précédente a procédé à l'examen du caractère adéquat de la rémunération, des allocations, des prestations et du montant alloué pour les frais de fonctionnement des bureaux de circonscription. Le commissaire a prévu d'examiner l'évolution de la situation depuis et d'évaluer si les modalités en vigueur conviennent à la conjoncture de 2004.

Après que l'orateur eut annoncé la création de la Commission, des dispositions ont été prises en vue de faire connaître la tenue de l'examen au public. À cet escient, on a conçu un site Web (www.reviewcommissaire.mb.ca) où on a affiché les règles en vigueur concernant la rémunération, les allocations et les prestations. Pour rendre l'information encore plus accessible, on a ajouté un lien à ce dernier site dans le site Web de l'Assemblée législative.

En décembre 2003, des annonces publiées dans 55 journaux partout dans la province invitaient les citoyennes et citoyens à faire connaître leurs points de vue au commissaire. Tant dans le site Web que dans les annonces, le public était invité à soumettre ses commentaires avant le 31 janvier 2004, pour que le commissaire puisse respecter le délai prescrit de 6 mois.
Par ailleurs, le commissaire a directement sollicité la participation de diverses associations susceptibles d'avoir des opinions sur la question ou reconnues pour en avoir. Parmi elles se trouvaient la Manitoba Chamber of Commerce, la Manitoba Federation of Labour, l'Association of Manitoba Municipalities, la Fédération canadienne des contribuables, L'Association des commissaires d'école du Manitoba, l'Association of Former Manitoba MLAs et le Manitoba Government Employees Union.

Le ton des commentaires varie, allant du cynisme de ceux et celles qui sont insatisfaits de l'appareil gouvernemental et de ses membres élus en général aux recommandations visant l'augmentation de la rémunération et des prestations de pension pour favoriser la venue de personnes plus expérimentées au gouvernement. L'examen de 1994 révélait une profonde insatisfaction à l'endroit de l'ancien Régime de pensions fédéral, trop généreux au goût des contribuables, qui semble-t-il transposaient une partie de leur grogne sur les régimes de retraite réservés aux députées et députés du provincial. Depuis, les deux régimes ont subi d'importantes modifications et le dernier examen ne révèle aucune trace de ressentiment du public en ce sens.

Les consultations ont fait ressortir la difficulté de recruter des candidats et candidates crédibles se trouvant dans leur vie et leur carrière entre l'exubérance juvénile et la

maturité, souvent accompagnée d'une plus grande stabilité financière. Le commissaire a reçu beaucoup de suggestions concernant la mise en place d'un régime de retraite compensatoire qui inciterait la participation aux élections de candidats et candidates se trouvant au mi-temps d'une carrière réussie.

Enfin, le commissaire a demandé aux autres provinces et territoires de lui fournir des données financières et des indicateurs de rendement économique à des fins de comparaison, et il a étudié les régimes de rémunération et de retraite offerts par chacune des administrations. Après comparaison des indicateurs du rendement économique du Manitoba par rapport à ceux des autres provinces, il apparaît que notre province se situe entre le cinquième et le septième rang sur dix dans la plupart des secteurs.

II. Rémunération des députées et députés

2.0 Discussion

Dans tout processus d'examen d'un régime de rémunération, il convient de comparer sa position relative par rapport à celui de lieux de travail et de postes similaires. Cependant, le travail des membres élus d'un gouvernement est fort singulier et difficilement comparable. Alors que la plupart des emplois supposent des horaires quotidiens fixes, des journées de congé et un ralentissement des activités à certaines périodes de la journée et de la semaine, c'est loin d'être le cas pour les députées et députés.

Leur journée de travail peut se prolonger de façon démesurée et ils ont rarement des temps libres au cours de la semaine (surtout s'ils font partie du Cabinet). En effet, leurs obligations à l'Assemblée législative, à Winnipeg, les obligent à vaquer aux affaires de leur circonscription le soir et les fins de semaine. De toute évidence, ce portrait général est tributaire de l'éthique professionnelle de chaque députée ou député, des obligations qui lui incombent à l'Assemblée et au sein du Cabinet, et de ses responsabilités supplémentaires.

Les députées et députés sont assujettis à un modèle très particulier d'évaluation du rendement, qui n'a rien à voir non plus avec quelque autre activité professionnelle. À l'extérieur des périodes électorales, l'appréciation de leur efficacité apparaît pour le moins subjective. Au contraire des entreprises qui peuvent déterminer la structure des salaires en fonction du rendement, il serait totalement impensable de rémunérer nos représentantes et représentants élus sur la base de tels critères.

Une autre particularité a trait à la quasi-absence de préalables exigés pour se faire élire. Par conséquent, la population de l'Assemblée législative est très hétérogène sur les plans de l'âge et de l'expérience : il s'y retrouve des membres jeunes et naïfs aux côtés de vétérans chevronnés et qui ont bien réussi. Les choix de l'électorat faisant en sorte que le

profil des députées et députés est extrêmement varié, il s'avère extrêmement difficile d'établir un régime de rémunération qui tient compte de ces extrêmes.

Devant ces faits, le plus approprié est de comparer avec ce qui se fait ailleurs au Canada, en accordant la priorité à des facteurs comme l'activité économique et la réussite du Manitoba par rapport aux autres provinces pour déterminer comment nous, les contribuables manitobains, devons rétribuer nos élus.

Certes, leurs décisions peuvent avoir des conséquences beaucoup plus importantes que celles de nombreux cadres d'entreprises, mais il est malheureusement impossible de les mesurer à partir du taux de rendement ou de la valeur des actions, et encore moins dans le court terme. Leurs erreurs aussi peuvent avoir des conséquences énormes, mesurables à l'aune des pertes financières des actionnaires (les contribuables) et des perspectives d'avenir dont hériteront nos enfants. **Ce sont deux types de conséquences qui hantent aussi les cadres d'entreprises**.

La perception du public voulant que le Manitoba se situe « quelque part au milieu » parmi les autres provinces, dont il a déjà été question ci-dessus, est corroborée par la plupart des études statistiques, qui nous apprennent que le **Manitoba se situe entre le cinquième et le septième rang pour la plupart des indicateurs économiques. Il apparaît tout à fait justifié d'extrapoler cette constante au régime de rémunération des députées et députés si on tient pour acquis que leur travail à l'Assemblée législative a une incidence sur ces indicateurs du rendement économique. En toute bonne foi, c'est le mieux que l'on puisse faire pour établir leur rémunération en fonction d'une forme quelconque d'indicateur de rendement.**

2.1 Indemnité de base (traitement)

Les 57 députées et députés de l'Assemblée législative du Manitoba touchent une indemnité annuelle de base de 65 535 $[1]. Le premier ministre, les ministres et les

[1] Les montants des traitements et des allocations indiqués sont ceux qui étaient en vigueur en 2003-2004, à moins d'avis contraire. Il a été impossible de comparer avec les montants en vigueur en 2004-2005 parce

titulaires de certains postes de direction reçoivent des indemnités supplémentaires, variant selon le cas.

Le tableau ci-dessous compare la rémunération des députées et députés manitobains à celle de leurs confrères des autres provinces, du fédéral, ainsi que du maire et des membres du Conseil municipal de Winnipeg. À noter que certaines administrations utilisent indifféremment les termes *indemnité* et *traitement* dans le même sens.

Il faut souligner par ailleurs que, dans le cas des administrations où une partie de la rémunération est non imposable, les montants ont été « majorés » pour les rendre comparables.

Indemnité de base des députées et députés

Administration	Montant annuel	Rang (avec les terr.)	Rang (sans les terr.)
Fédéral - Indemnité de base	139 200 $		
Maire de Winnipeg	129 155 $		
Membres du Conseil de Winnipeg	65 172 $		
Députées et députés provinciaux			
Québec	103 530 $	1	1
Territoires du Nord-Ouest (A)	95 540 $	2	
Territoires du Nord-Ouest (B)	89 991 $		
Terre-Neuve	86 276 $	3	2
Ontario	85 240 $	4	3
Alberta	75 539 $	5	4
Colombie-Britannique	73 800 $	6	5
Nouveau-Brunswick	73 494 $	7	6
Saskatchewan*	72 009 $	8	7
Manitoba	**65 535 $**	**9**	**8**
Nunavut	62 208 $	10	
Yukon (A)	62 001 $	11	
Nouvelle-Écosse	60 040 $	12	9
Yukon (B)	58 703 $		
Île-du-Prince-Édouard	53 728 $	13	10

qu'ils n'étaient pas disponibles dans toutes les administrations au moment de la rédaction du rapport. En date du 1er avril 2004, la rémunération de base des députées et députés était de 66 453 $.

* Le commissaire souligne que, à compter du 1er avril 2004, l'indemnité de base des députées et députés de la Saskatchewan devait être augmentée à 73 666 $ (équivalent), mais que l'augmentation a été reportée.

Traitements des députées et députés, allocation non imposable majorée, rémunération du premier ministre et des ministres - 2003-2004

Administration	Indemnité de base 2003-2004	Allocation non imposable 2003-2004	*Allocation non imposable majorée	RÉM. TOTALE de base+maj.	Indemnité suppl. du premier ministre	RÉM. TOTALE DU P.M.	Indemnité suppl. des ministres	RÉM. TOTALE DES MIN.
Chambre des Communes	139 200,00	0,00	0,00	139 200,00	139 200,00	278 400,00	66 816,00	206 016,00
Maire de Winnipeg	67 934,10	33 915,70	61 221,00	129 155,10		129 155,10		129 155,10
Province-Territoire								
Québec	78 886,00	13 379,00	24 644,00	103 530,00	82 830,00	186 360,00	59 165,00	162 695,00
Terre-Neuve	46 086,00	23 043,00	40 190,00	86 276,00	66 587,00	152 863,00	48 276,00	134 552,00
Territoires du N.-O.[3]	80 140,86	6 208,10	9 850,00	89 990,86	60 952,00	150 942,86	42 892,00	132 882,86
Alberta	43 152,00	21 576,00	32 387,00	75 539,00	67 380,00	142 919,00	52 956,00	128 495,00
Ontario	85 240,00	0,00	0,00	85 240,00	67 595,00	152 835,00	36 057,00	121 297,00
Nunavut	60 800,00	1 000,00	1 408,00	62 208,00	63 200,00	125 408,00	53 200,00	115 408,00
C.-B.	73 800,00	0,00	0,00	73 800,00	45 000,00	118 800,00	39 000,00	112 800,00
Saskatchewan	63 540,00	5 199,00	8 469,00	72 009,00	57 393,00	129 402,00	40 176,00	112 185,00
Nouveau-Brunswick	40 565,95	20 282,97	32 928,00	73 493,95	54 331,23	127 825,18	36 221,57	109 715,52
Nouvelle-Écosse	33 256,30	16 628,15	26 784,00	60 040,30	55 736,69	115 776,99	39 708,00	99 748,30
Territoires du N.-O.[4]	80 140,86	9 594,33	15 400,00	95 540,86	0,00	95 540,86	0,00	95 540,86
Î.-P.-É.	35 967,00	11 250,00	17 761,00	53 728,00	58 871,00	112 599,00	41 585,00	95 313,00
Manitoba	**65 535,00**	**0,00**	**0,00**	**65 535,00**	**46 397,00**	**111 932,00**	**29 001,00**	**94 536,00**
Yukon[1]	35 664,00	15 570,00	23 039,00	58 703,00	28 971,00	87 674,00	21 147,00	79 850,00
Yukon[2]	35 664,00	17 832,00	26 337,00	62 001,00	0,00	62 001,00	0,00	62 001,00

[1]Trajets quotidiens à l'intérieur de Whitehorse.
[2]Trajets quotidiens à l'extérieur de Whitehorse et membres du Conseil exécutif.
[3]Trajets quotidiens à l'intérieur de Yellowknife.
[4]Trajets quotidiens de l'extérieur de Yellowknife et membres du Conseil exécutif.

Date des données :

Données à jour dans le site Web; correspondance; enquête menée en septembre 2003 ou mises à jour en décembre 2003.

***Explication de la majoration des allocations non imposables :**

Il a fallu « majorer » les allocations non imposables pour rendre la comparaison plus juste. Peter Eckersley, du cabinet de comptables agréés Meyers Norris Penny, a calculé les « majorations » pour le compte de la Commission, en se fondant sur la structure fiscale des provinces et des territoires, et en tenant pour acquis qu'il s'agissait d'un revenu individuel diminué des déductions de base; les taux d'imposition en vigueur en 2003; l'inexistence de revenus d'autres sources; les cotisations au RPC; la non-admissibilité à l'AE. Les autres sommes figurant au tableau résultent des recherches de données effectuées par la Commission auprès des administrations comparables.

Observations :

La rémunération de base des députées et députés provinciaux se situe entre 53 728 $ à l'Île-du-Prince-Édouard et 103 530 $ au Québec.

Actuellement, les députées et députés du Manitoba gagnent moins de la moitié de leurs homologues du fédéral.

Les députées et députés du Manitoba gagnent 360 $ de plus environ que les membres du Conseil municipal de la ville de Winnipeg.

La rémunération des députées et députés du Manitoba équivaut à la moitié environ de celle du maire de Winnipeg.

Leur rémunération de 65 535 $ les place au 8e rang sur 10 par rapport aux autres provinces, et au 9e rang si on inclut les territoires.

La province voisine du Manitoba vers l'ouest, la Saskatchewan, verse une indemnité de base totale de 72 009 $ à ses députées et députés.

Sa voisine à l'est, l'Ontario, leur verse une indemnité de base totale de 85 240 $.

1re recommandation - Indemnité de base (section 2.1 du *Members' Guide*)

Majorer l'indemnité de base des députées et députés du Manitoba afin de réduire l'écart avec leurs homologues de la Saskatchewan d'ici trois ans, comme suit :

> ***À compter du 1er avril 2005, indemnité de base portée à 70 000 $***
>
> ***À compter du 1er avril 2006, indemnité de base portée à 73 500 $***
>
> ***Le commissaire aurait préféré, conformément à son intention d'origine, que la première majoration prenne effet une année plus tôt. Cependant, il se voit contraint de reporter les majorations en raison des difficultés budgétaires auxquelles la province est confrontée actuellement.***

Justification :

Une fois appliquée l'augmentation recommandée, la rémunération de base de nos députées et députés restera au huitième rang par rapport aux autres provinces, mais il s'agit d'un pas vers l'équité avec notre province soeur, la Saskatchewan. Le commissaire rappelle que, avant le dépôt du rapport final, il avait été prévu en Saskatchewan d'augmenter l'indemnité de base 73 666 $ (équivalent), mais des contraintes budgétaires ont obligé le report de cette augmentation. La situation économique étant aussi difficile au Manitoba, le commissaire recommande de reporter l'augmentation d'une année. Ce report nous empêchera de rattraper les écarts, mais des impératifs budgétaires le rendent inévitable.

2.2 Indemnités supplémentaires

Des indemnités supplémentaires sont prévues pour 17 postes assortis de responsabilités additionnelles au sein de l'Assemblée, soit les postes de premier ministre, de ministre, d'oratrice ou orateur, d'oratrice ou orateur adjoint, de chef de l'opposition, de leader d'un parti de l'opposition à l'Assemblée, de whip, de présidente ou président et de vice-présidente ou vice-président des comités, ainsi que d'adjointe ou adjoint administratif.

Le commissaire constate que la Commission de 1994 avait établi des liens de relativité fort judicieux entre ces postes. Cependant, bien qu'elle fasse état dans son rapport de l'écart défavorable entre la rémunération du premier ministre et des ministres par rapport à celle de nombreux de leurs homologues au pays, elle n'a pu recommander les mesures de redressement aussi robustes qu'elle l'aurait souhaité.

Une décennie plus tard, force nous est de constater que l'écart s'est creusé et que les ministres, et encore plus particulièrement le premier ministre, se retrouvent encore plus loin derrière dans le palmarès national au chapitre de leur rémunération.

Le commissaire en conclut que notre province sous-évalue le travail du premier ministre et des ministres par rapport à la plupart des autres provinces et territoires, et qu'il est grandement temps de corriger la situation. Cependant, toute mesure de redressement devra tenir compte des impératifs budgétaires.

2.2.1 Indemnité supplémentaire – premier ministre

Le tableau ci-dessous classe par ordre décroissant la **rémunération totale** (y compris l'indemnité de base) de tous les premiers ministres canadiens. À des fins de comparaison, on a ajouté le maire de Winnipeg et le premier ministre canadien à la liste. Dans les administrations où une partie de la rémunération est exonérée d'impôt, les sommes ont été « majorées » pour les rendre comparables.

Rémunération totale des premiers ministres

Administration	Rémunération annuelle	Rang (avec les terr.)	Rang (sans les terr.)
Premier ministre canadien	278 400 $		
Maire de Winnipeg	129 155 $		
Premiers ministres provinciaux			
Québec	186 360 $	1	1
Terre-Neuve	152 863 $	2	2
Ontario	152 835 $	3	3
Territoires du Nord-Ouest	150 943 $	4	
Alberta	142 919 $	5	4
Saskatchewan*	129 402 $	6	5
Nouveau-Brunswick	127 825 $	7	6
Nunavut	125 408 $	8	
Colombie-Britannique	118 800 $	9	7
Nouvelle-Écosse	115 777 $	10	8
Île-du-Prince-Édouard	112 599 $	11	9
Manitoba	**111 932 $**	**12**	**10**
Yukon	87 674 $	13	

* Le commissaire souligne que, à compter du 1er avril 2004, la rémunération du premier ministre de la Saskatchewan devait être augmentée à 132 379 $, mais que l'augmentation a été reportée.

Observations :

Le Manitoba est au dernier rang sur dix pour ce qui est de la rémunération de son premier ministre, et au douzième rang sur treize si on englobe les territoires.

Le premier ministre du Manitoba gagne 74 000 $ de moins environ que son homologue le mieux rémunéré, celui du Québec.

Les ministres de sept provinces canadiennes gagnent plus que notre premier ministre.

Le premier ministre gagne 17 000 $ de moins que le maire de Winnipeg et que le premier ministre de la Saskatchewan (après « majoration » de la partie exonérée d'impôt de la rémunération du maire).

Les sous-ministres gagnent en général quelque 22 000 $ de plus que le premier ministre, et de 38 000 à 40 000 $ de plus que les ministres.

Voici une citation tirée du rapport de la Commission de 1994 :

« [Traduction] « *Malgré la difficulté de comparer directement les responsabilités du premier ministre, des membres du Conseil exécutif et des chefs de l'opposition avec celles qui sont imparties à divers postes des secteurs privé ou public, les écarts entre les niveaux de rémunération des deux groupes méritent d'être soulignés. À notre avis, le travail des ministres de la Couronne et des chefs de l'opposition est certainement comparable à celui d'un DG d'une société de la Couronne du Manitoba de petite ou moyenne taille, alors que le travail du premier ministre peut assurément soutenir la comparaison avec celui d'un DG d'une grande société de la Couronne. Pourtant, le premier ministre, les ministres et les chefs de l'opposition gagnent moins que tous les DG des sociétés de la Couronne du Manitoba, toutes tailles confondues. Ils sont aussi moins bien rémunérés que les présidentes et présidents d'université, les surintendantes et surintendants des grandes divisions scolaires ou que le maire de Winnipeg. Si on compare leur rémunération à celle des hauts fonctionnaires, on constate que le premier ministre, les ministres et le chef de l'opposition officielle sont moins bien nantis que les sous-ministres ou les sous-ministres adjoints aux échelons supérieurs.* »

Ces constatations n'ont rien perdu de leur à propos dix années plus tard, bien au contraire. De l'avis du commissaire, les mesures de redressement recommandées en 1994

étaient trop timides et les faibles taux d'augmentation (équivalant aux augmentations du salaire moyen de l'ensemble de la population manitobaine) appliquées sur une base dévaluée au cours des dix années subséquentes ont tout simplement contribué à marquer les écarts et les manques à gagner par rapport aux postes de même niveau. Malheureusement, même s'il est évident que des mesures robustes de redressement s'imposent, le commissaire ne peut ignorer les contraintes budgétaires dont les députées et députés devront tenir compte quand ils feront l'analyse du présent rapport. Il leur est par ailleurs très difficile, voire impossible, de voter une modification de leur rémunération sans être accusés de « se servir dans l'assiette au beurre ».

Quelle position faut-il viser par rapport aux autres provinces et territoires??? Le commissaire estime, et c'est aussi l'opinion de la plupart des Manitobaines et Manitobains semble-t-il, que la rémunération de nos représentantes et représentants élus doit se situer « quelque part au milieu de la mêlée », comme il est exprimé dans plusieurs propositions. Le commissaire croit par ailleurs, comme il l'a déjà évoqué dans la section sur l'indemnité de base des députées et députés, que **le rendement économique de notre province constitue un indicateur raisonnable et juste du positionnement souhaité de la rémunération du premier ministre et des ministres. Ce critère s'applique d'autant plus que leur influence est encore plus directe sur la prospérité de la province**.

Dans le tableau qui suit, l'échantillon d'indicateurs économiques montre bien la position médiane du Manitoba dans la plupart des cas (entre le cinquième et le septième rang). Source : Bureau des statistiques du Manitoba (données à jour en février 2003)

Indicateurs économiques

Moyenne sur 5 ans, entre 1998 et 2002	RANG
Investissements de capitaux (en M$)	6e
Investissements manufacturiers (en M$)	6e
Commerce de détail (en M$)	5e
PIB-prix de base (en M$ de 1997)	5e
Rémunération hebdomadaire moyenne (en $)	7e

Population active occupée (en milliers de personnes)	5e
Mises en chantier (Nombre d'unités de logements)	7e
Salaire minimum (taux horaire)	6e

2e recommandation – Rémunération du premier ministre (section 2.2 du *Members' Guide*)

Majorer l'indemnité supplémentaire du premier ministre du Manitoba afin de réduire l'écart avec son homologue de la Saskatchewan d'ici trois ans, en comme suit :

> ***À compter du 1er avril 2005, augmenter l'indemnité supplémentaire à 52 000 $ pour que, après ajout à l'indemnité de base (70 000 $), la rémunération totale du premier ministre atteigne 122 000 $.***
>
> ***À compter du 1er avril 2006, augmenter l'indemnité supplémentaire à 59 000 $ pour que, après ajout à l'indemnité de base à cette date (73 500 $), la rémunération totale du premier ministre atteigne 132 500 $.***
>
> ***Le commissaire aurait préféré, conformément à son intention d'origine, que la première majoration prenne effet une année plus tôt. Cependant, il se voit contraint de reporter les majorations en raison des difficultés budgétaires auxquelles la province est confrontée actuellement.***

Justification :

En tout état de cause, le premier ministre semble plutôt mal rétribué si on considère les responsabilités et les obligations afférentes à ses fonctions. Les majorations recommandées réduiront l'écart accumulé par rapport aux autres premiers ministres et permettront de le placer au septième rang (au « milieu de la mêlée ») et plus près des premiers ministres de la Saskatchewan et du Nouveau-Brunswick.

Le premier ministre restera en déficit de 60 000 $ environ par rapport au premier ministre le mieux payé, mais sa rémunération sera plus conforme au rendement de la province. Le Manitoba se retrouvera ainsi dans un peloton qui lui convient mieux selon la plupart des Manitobaines et Manitobains.

La rémunération du premier ministre restera inférieure de 7 000 $ au moins par rapport à celle du maire de Winnipeg au 1er avril 2005, mais elle sera plus concurrentielle avec celle de ce dernier et celle du premier ministre de la Saskatchewan d'ici 2006 (même si les deux auront sans doute gagné des points d'ici là). Cet état de fait laisse quand même perplexe si on compare la portée et l'ampleur des responsabilités d'un maire par rapport à celles d'un premier ministre. On s'attendrait normalement à ce que le premier ministre d'une province gagne plus que le maire de toutes les villes se trouvant sur le territoire qu'il dirige. Malheureusement, il n'existe à ce jour aucune convention en la matière.

Le commissaire souligne que le premier ministre de la Saskatchewan, qui gagne actuellement 129 402 $, devait être augmenté à 132 379 $ le 1er avril 2004, mais que des décisions budgétaires difficiles ont mené au report de cette augmentation. Dans le même ordre d'idées, le commissaire reporte d'une année les augmentations à la rémunération du premier ministre manitobain, ce qui rejoint les recommandations précédentes concernant le report des augmentations de l'indemnité de base des députées et députés, ainsi que de l'indemnité supplémentaire des ministres.

2.2.2 Indemnités supplémentaires – Ministre, oratrice ou orateur et chef de l'opposition officielle

Les députées et députés du parti au pouvoir qui siègent au Conseil exécutif à titre de ministres ont droit à une indemnité supplémentaire en reconnaissance de la responsabilité et de la charge de travail en sus. Actuellement, elle s'élève à 29 001 $, c'est-à-dire autant que l'indemnité supplémentaire consentie à la chef ou au chef de l'opposition officielle. L'oratrice ou orateur de l'Assemblée législative du Manitoba reçoit moins que les ministres, malgré des obligations à temps plein équivalentes à celles des ministères, voire plus lourdes dans certains cas. Une indemnité uniforme est allouée aux ministres, sans égard à la charge de travail réelle de leur portefeuille. Malgré l'apparence d'injustice, on n'a pas encore trouvé de moyen pratique pour y remédier, et même les ministres reconnaissent leur impuissance à cet égard.

Par ailleurs, il peut arriver que le premier ministre procède à un remue-ménage et qu'il échange les portefeuilles et les charges afférentes entre les députées et députés, sans toujours se soucier d'égalité.

Le tableau qui suit compare la **rémunération totale** (y compris l'indemnité de base) des ministres partout au Canada. Dans les administrations qui versent encore des allocations exonérées d'impôt, les sommes ont été « majorées » aux fins de la comparaison.

Rémunération totale des ministres

Administration	Rémunération annuelle	Rang (avec les terr.)	Rang (sans les. terr.)
Députées et députés fédéraux – indemnité de base	139 200 $		
Ministres fédéraux	206 016 $		
Maire de Winnipeg	129 155 $		
Ministres provinciaux			
Québec	162 695 $	1	1
Terre-Neuve	134 552 $	2	2
Territoires du Nord-Ouest (A)	132 883 $	3	
Alberta	128 495 $	4	3
Ontario	121 297 $	5	4
Nunavut	115 408 $	6	
Colombie-Britannique	112 800 $	7	5
Saskatchewan*	112 185 $	8	6
Nouveau-Brunswick	109 715 $	9	7
Nouvelle-Écosse	99 748 $	10	8
Territoires du Nord-Ouest (B)	95 541 $		
Île-du-Prince-Édouard	95 313 $	11	9
Manitoba	**94 536 $**	**12**	**10**
Yukon (A)	79 850 $	13	
Yukon (B)	62 001 $		

*La rémunération des ministres de la Saskatchewan devait grimper à 114 766 $ au 1er avril 2004, mais l'augmentation a été reportée.

Observations :

Au Manitoba, la rémunération totale des ministres et de la chef ou du chef de l'opposition officielle est au dernier rang sur dix (provinces), et au douzième rang sur treize si on englobe les territoires.

Nos ministres touchent aux alentours de 17 000 $ de moins que leurs homologues de la Saskatchewan. L'écart aurait grimpé à 18 905 $ si les augmentations prévues étaient entrées en vigueur au 1er avril 2004 en Saskatchewan.

Au Manitoba, la rémunération des ministres équivaut à 45 % environ de celle de leurs homologues du fédéral.

Au Manitoba, la rémunération des ministres accuse un retard de quelque 34 000 $ par rapport à celle du maire de Winnipeg; elle est supérieure de 29 000 $ environ à celle des membres du Conseil municipal de Winnipeg.

Les ministres gagnent environ 38 000 $ de moins que la plupart des sous-ministres, même si, comme c'est souvent le cas, les ministres peuvent être à la barre de plus d'un ministère.

Beaucoup de ministres travaillent sept jours sur sept : leurs obligations à l'Assemblée législative les occupent le jour et le soir durant la semaine de travail, ce qui leur laisse la fin de semaine pour vaquer à leurs responsabilités liées à leur circonscription et à leurs obligations sociales. C'est pourquoi ils touchent 29 001 $ de plus par année que les simples députées et députés. Aux yeux du commissaire, c'est nettement insuffisant compte tenu de l'ampleur du travail et des responsabilités qui sont le lot de ces postes.

La ou le chef de l'opposition officielle doit vaquer à ses responsabilités partout en province aussi bien qu'à l'Assemblée législative. Ce poste est traditionnellement considéré comme étant équivalent à celui de ministre, une vision à laquelle le commissaire souscrit.

L'orateur ou l'oratrice reçoit 4 641 $ de moins que les ministres, un écart dont l'origine est beaucoup plus historique que rationnel, selon le commissaire. Cette fonction a tellement évolué en fait que la majorité des députées et députés, aussi bien ceux des partis au pouvoir que ceux de l'opposition, estiment que l'ampleur de la tâche et l'importance du rôle justifient une rémunération égale à celle des ministres.

3e recommandation – Ministre, oratrice ou orateur et chef de l'opposition officielle (section 2.2 du *Members' Guide*)

Verser la même indemnité supplémentaire aux ministres, à l'oratrice ou orateur, ainsi qu'à la ou au chef de l'opposition officielle, et la majorer sur une période de trois ans afin de réduire l'écart avec la Saskatchewan, comme suit :

> ***À compter du 1er avril 2005, majorer l'indemnité supplémentaire à 34 000 $, pour que, après ajout à l'indemnité de base de 70 000 $, la rémunération totale atteigne 104 000 $.***
>
> ***À compter du 1er avril 2006, majorer l'indemnité supplémentaire à 40 000 $, pour que, après ajout à l'indemnité de base de 73 500 $, la rémunération totale atteigne 113 500 $.***
>
> ***Le commissaire aurait préféré, conformément à son intention d'origine, que la première majoration prenne effet une année plus tôt. Cependant, il se voit contraint de reporter les majorations en raison des difficultés budgétaires auxquelles la province est confrontée actuellement.***

Justification :

Après ajustement, la rémunération des ministres passera du dixième au huitième rang la première année, puis au septième rang la deuxième année. Elle restera légèrement inférieure à la rémunération des ministres de la Saskatchewan, qui devait leur verser 114 766 $ à compter du 1er avril 2004. Les augmentations rendront la rémunération beaucoup plus adéquate par rapport à la majorité des indicateurs économiques de notre province. Cependant, nos ministres gagneront encore 26 000 $ de moins que les députées et députés du fédéral; 93 000 $ de moins que les ministres du fédéral, et 15 000 $ de moins que le maire de Winnipeg. Malgré tout, le commissaire estime que c'est le meilleur compromis possible dans la conjoncture actuelle.

Au Manitoba, les négociations collectives s'appuient souvent sur des comparaisons avec les autres provinces de l'Ouest, et les augmentations sont souvent calculées en fonction d'une « moyenne pour les prairies ». Or, dans les faits, l'Alberta cause presque toujours une déviation à la hausse de cette « moyenne pour les prairies », laissant le Manitoba et la Saskatchewan bien loin derrière, souvent à des niveaux comparables.

La plupart des Manitobaines et Manitobains conviennent que notre province ne peut aspirer à l'égalité avec la Colombie-Britannique, l'Alberta, l'Ontario et le Québec, mais ils s'attendent néanmoins à une égalité relative avec la Saskatchewan. Le secteur privé semble encore plus résigné à ce que les niveaux de rémunération soient supérieurs en Alberta et en Colombie-Britannique et, en général, les entreprises manitobaines acceptent de se trouver dans un quadrant inférieur sur le plan de la rémunération – bien qu'elles luttent constamment pour maintenir une équité relative qui ne nuit pas à leur compétitivité. Même si la migration interprovinciale est très faible chez les ministres, il n'est pas pour autant interdit de rémunérer ceux et celles qui oeuvrent à l'Assemblée législative de façon juste et équitable.

2.2.2 Indemnités supplémentaires – Autres postes de direction

Depuis toujours, on a accordé des indemnités supplémentaires aux titulaires d'autres postes de direction assortis de responsabilités additionnelles au sein de l'Assemblée législative. Bien que toutes les administrations donnent les mêmes titres à ces divers postes, les tâches et la charge de travail qui incombent aux députées et députés qui les occupent varient énormément. Par conséquent, il est plus difficile de dégager une structure de rémunération de ces postes que ce ne l'est pour les postes de députée ou député, de ministre et de premier ministre.

La Commission de 1994 avait proposé des règles de majoration automatique de la rémunération de ces postes et, sous réserve des recommandations du commissaire dans le présent rapport, les dernières ont été appliquées le 1er avril 2004. Le tableau ci-dessous

énonce les indemnités afférentes à ces postes et les rajustements de vie chère (RVC) entrés en vigueur au 1er avril 2004, auxquels le commissaire ne recommande aucune modification. Il recommande d'intégrer le poste de présidente ou de président de caucus à la liste des postes de direction ouvrant droit à une indemnité supplémentaire, comme c'est déjà le cas dans beaucoup d'autres provinces.

Poste de direction	Indemnité	Avec RVC (1,4 %)
Oratrice ou orateur adjoint	8 122,00$	**8 236,00 $**
Vice-présidente ou vice-président de comité plénier	5 802,00 $	**5 884,00 $**
Leader du gouv. à l'Assemblée	8 122,00 $	**8 236,00 $**
Whip du gouvernement	5 802,00 $	**5 884,00 $**
Leader de l'opp. off. à l'Assemblée	5 802,00 $	**5 884,00 $**
Whip de l'opposition officielle	4 643,00 $	**4 708,00 $**
Chef d'un parti d'opposition reconnu	23 200,00 $	**23 525,00 $**
Leader d'un parti d'opp. à l'Assemblée	4 643,00 $	**4 708,00 $**
Whip d'un parti d'opposition	3 483,00 $	**3 532,00 $**
Ministre sans portefeuille	23 200,00 $	**23 525,00 $**
Adjointe ou adjoint législatif – secrétaire	3 483,00 $	**3 532,00 $**
Présidente ou président permanent, par séance	149,00 $	**152,00 $**
Présidente ou président permanent, max. par année	3 483,00 $	**3 532,00 $**
Vice-présidente ou vice-président permanent, par séance	149,00 $	**152,00 $**
Vice-présidente ou vice-président permanent, max. par année	2 902,00 $	**2 943,00 $**
Prés. du Caucus du gouv., par année	S.O.	**3 532,00 $**
Présidente ou président de caucus de l'opp. off., par année	S.O.	**2 943,00 $**

4e recommandation – Autres postes de direction (section 2.2 du *Members' Guide*)

À compter du 1er avril 2005, verser une indemnité supplémentaire annuelle aux titulaires désignées ou désignés aux postes suivants par l'orateur ou l'oratrice, comme suit :

Présidente ou président du Caucus du gouvernement	***3 532 $***
Présidente ou président du Caucus de l'opposition officielle	***2 943 $***
Présidente ou président du Caucus d'un parti d'opposition reconnu	***2 343 $***

2.3 Rajustement de vie chère

Traditionnellement, on applique un rajustement de vie chère à l'indemnité de base et aux indemnités supplémentaires au 1er avril de chaque année. Ce rajustement correspond à l'augmentation ou à la baisse de la rémunération hebdomadaire moyenne enregistrée au Manitoba entre l'année précédente et l'avant-dernière année. Le montant du rajustement est arrondi au dollar près. Ce processus très lourd du point de vue administratif peut être simplifié.

5e recommandation – Rajustement de vie chère (section 2.3 du *Members' Guide*)

Continuer d'appliquer un RVC aux indemnités de base et supplémentaires, sous réserve des exceptions suivantes :

- ***Au lieu d'appliquer le RVC au 1er avril, l'appliquer au début de la période de paye qui comprend le 1er avril.***
- ***Une fois le RVC appliqué, arrondir le montant obtenu au dollar près.***
- ***Ne pas appliquer le RVC aux indemnités de base et supplémentaires du premier ministre, des ministres, de l'oratrice ou de l'orateur, de la ou du chef de l'opposition officielle jusqu'à la période de paye qui comprend le 1er avril 2007.***

Justification :

L'application automatique du RVC au 1er avril de chaque année astreint le personnel à de laborieux calculs d'interpolation, qui pourraient être évités s'il était appliqué le premier jour d'une période de paye.

2,4 Déductions des indemnités

Cette section traite de déductions obligatoires et volontaires sur la paye des députées et députés dont la plupart ne relèvent pas du mandat du commissaire. Plus particulièrement, elle aborde des thèmes comme l'autorisation des déductions aux fins de cotisation au REER ou à une fiducie à impôt acquitté. Essentiellement, il faut comprendre que l'adoption de la recommandation qui suit concernant les régimes de retraite entraînera automatiquement l'autorisation des déductions dont il est question dans cette section.

2.5 Exigences en matière de déclaration et de divulgation

Le commissaire souscrit sans réserve aux dispositions en vigueur en matière de déclaration et de divulgation. Si les commentaires reçus du public dénotent clairement son manque de connaissance concernant ses droits d'accès à l'information, ce n'est pas le cas des médias, qui savent faire valoir leurs privilèges quand ils jugent qu'une information a quelque intérêt ou valeur pour eux. Le commissaire recommande de laisser cette section intacte.

III. Avantages personnels

3.1 Allocations de maladie uniformes

Cette section et les deux qui lui succèdent s'appliquent uniformément à tous les députées et députés et ne relèvent pas du mandat d'examen du commissaire. Le *Members' Guide* explique en détail les dispositions en vigueur à cet égard.

3.2 Allocations de maladie optionnelles – se reporter à la section 3.1 ci-dessus.

3.3 Assurance-vie collective – se reporter à la section 3.1 ci-dessus.

3.4 Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) et fiducie à impôt acquitté

Actuellement, dans la province du **Manitoba**, les députées et députés ont accès à trois régimes d'épargne-retraite, dont le statut varie selon le cas. Avant la parution du rapport de la Commission créée en 1994, les députées et députés cotisaient à un régime de retraite à prestations déterminées, qui a été suspendu et remplacé par une nouvelle formule de REER en 1995. Le premier régime est administré à titre de régime de « pension différée » au bénéfice des députées et députés encore en fonction. Ceux qui ont pris leur retraite depuis touche des prestations de l'ancien régime ainsi que les prestations du REER auquel ils ont cotisé après 1995. Les députées et députés élus après 1995 peuvent seulement cotiser à un REER.

Depuis avril 1995, les députées et députés peuvent cotiser 7 % de leur rémunération totale à un REER ou plus de leur choix, y compris un REER de conjoint. La Couronne verse une cotisation de contrepartie de 7 %.

Les députés ou députées qui ne peuvent cotiser le plein montant auquel ils ont droit (7 %) (ni obtenir la cotisation de contrepartie) peuvent décider de cotiser en fiducie à impôt

acquitté. Cela se produit quand, en raison de diverses circonstances personnelles ou par choix, les possibilités de cotiser à un REER sont limitées ou nulles.

Commentaire historique :

Au début des années 90, la population tirait à boulets rouges sur la soi-disant trop grande largesse du régime de pension réservé aux députées et députés du fédéral. Rappelons que le pays s'employait alors à ramener sur les rails son Régime de pensions, qui allait tout droit à la faillite et qui menaçait de faire faux bond à une future génération de retraitées et de retraités à moins d'un virage majeur. Le régime fédéral à l'intention des députées et députés suscitait une légitime grogne parmi les contribuables, qui ne manquaient pas au passage d'écorcher les régimes de retraite réservés aux fonctionnaires en général, et plus particulièrement aux représentantes et représentants élus. C'est dans ce climat de hargne que plusieurs provinces ont entrepris, au milieu des années 90, de parer les coups en modifiant ou même en éliminant dans certains cas les régimes de retraite de leurs députées et députés.

Voici les provinces qui ont apporté des changements de fond à leurs mécanismes de retraite au cours des dix dernières années :
Le Québec en 1992; l'Alberta en 1993; l'Île-du-Prince-Édouard en 1994; l'Ontario en 1995; le Manitoba en 1995; la Colombie-Britannique en 1996 et la Saskatchewan en 2002.

Au Manitoba, les principales insatisfactions concernaient le taux d'accumulation des prestations de pension, fixé à 3 %, ce qui était la moitié au moins plus élevé que le taux prévu dans la plupart des régimes provinciaux en vigueur à ce moment, et dont certains le sont encore actuellement. Un autre sujet litigieux avait trait à la possibilité pour les députées et députés de prendre leur retraite très jeunes – à un âge beaucoup plus précoce en fait que ce à quoi pouvaient rêver la plupart des gens (après 8 années de service ou 3 mandats, dans la mesure où le cumul de l'âge et des années de service équivalait à 55).

En **Alberta,** le régime de retraite des députées et députés a été aboli en 1993. Il a été remplacé par une allocation de retraite transférable à un REER et équivalant à la moitié du plafond de cotisation prévu dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* (50 % de 14 500 $ pour 2003, ou 50 % de 15 500 $ pour 2004).
L'abolition du régime de retraite albertain ne peut cependant servir de référence puisque la province offre une généreuse allocation de départ aux députées et députés qui quittent un poste auquel ils ont été élus.

En **Saskatchewan,** les députées et députés sont inscrits à un régime à cotisations déterminées, instauré dans les années 70 et qui a été transféré à la caisse de retraite des fonctionnaires en septembre 2002. Les cotisations peuvent aller jusqu'à 9 % de la rémunération et de l'allocation de frais annuelles, plus 9 % de toute indemnité afférente à des fonctions supplémentaires. La province verse une cotisation de contrepartie de 9 %. Le montant de contrepartie est majoré de 2 % dans le cas des députées et députés âgés entre 41 et 49 ans qui sont élus pour une première fois, et de 4 % pour ceux qui ont plus de 50 ans. Les députées et députés peuvent aussi faire des cotisations volontaires au régime, non compensées par l'État. Les cotisations sont acquises et immobilisées en totalité après une année de service. Les députées et députés peuvent prendre leur retraite dès 50 ans; ils toucheront alors leur pension sous forme de rente viagère garantie, achetée avec l'avoir accumulé dans leur REER au moment de la retraite. Ils décident de la date de début du versement des prestations de pension après avoir quitté leur poste.

Le **Nouveau-Brunswick** a aussi un régime de retraite à prestations déterminées, en vigueur depuis 1968.
Les députées et députés ainsi que la province cotisent chacun à raison de 9 % de l'indemnité de base, et de 6 % de toute indemnité supplémentaire. Le taux d'accumulation des prestations de pension équivaut à 4,5 % des années de service, plus 3 % pour les années de service à titre de ministre. Il serait beaucoup trop long de donner tous les détails du régime ici.

Le régime de retraite de la **Colombie-Britannique** a été aboli en 1996, pour être remplacé par une formule de REER collectif. Les députées et députés élus avant 1996 ont conservé leur admissibilité au régime antérieur (la prestation équivaut à 5 % des 3 années de revenu plus élevé avant 1996). Le REER collectif permet dorénavant aux députées et députés de cotiser 9 % de leur indemnité de base à titre d'avantage imposable (compensé par un reçu de l'émetteur du régime), et 9 % en sus, à leur gré. Ceux qui ne peuvent cotiser au REER reçoivent 9 % (équivalent) en sus de leur indemnité de base.

En **Nouvelle-Écosse**, le régime de retraite à prestations déterminées est en vigueur depuis 1954. Les députées et députés cotisent 10 % de leurs indemnités, traitements et allocations non imposables pendant un maximum de 15 ans. La province cotise 10 % en contrepartie. L'âge de la retraite est établi à 55 ans, mais des dispositions permettent une retraite anticipée à partir de 45 ans, avec une pénalité de 0,5 % par mois avant l'âge de 55 ans. Le taux d'accumulation des prestations de pension est de 5 %, établi selon le taux de salaire moyen des 3 dernières années inclusivement.

À **Terre-Neuve et Labrador**, le régime de retraite à prestations déterminées est en vigueur depuis 1975. Les députées et députés y cotisent à raison de 9 %, et la province cotise au même taux. Le taux de détermination des prestations de pension est de 5 % pour les 10 premières années de service, puis de 4 ou 2,5 % par après, selon la date d'élection (avant ou après le 22 février 1996). Les prestations sont calculées sur la base des trois années de revenu plus élevé.

L'**Ontario** avait un régime de retraite à prestations déterminées jusqu'en juin 1995, date à laquelle il a été remplacé par un régime unique au Canada. Le commissaire de la Nouvelle-Écosse, dans son rapport sur la rémunération des représentantes et représentants élus au provincial, décrit ainsi le régime ontarien : ***« On le qualifie parfois de régime à cotisations déterminées, mais il s'agit en fait d'un régime de cotisations non cotisable. »*** Aux termes de ce régime à cotisations déterminées, les députées et députés ne cotisent rien, mais la province cotise 5 % de leur rémunération totale. Ils ont droit à des services gratuits de planification financière concernant le placement des cotisations dans

divers fonds mutuels, selon le choix offert par le gestionnaire du fonds. Après un minimum de 5 ans de service et une fois atteint l'âge de 55 ans, le montant de la pension est établi en fonction de la valeur du compte de la députée ou du député. En outre, l'Ontario leur offre un REER collectif à participation volontaire.

Le **Québec** offre à ses députées et députés un régime de retraite à prestations déterminées assez unique lui aussi : ils cotisent 9 % de leur indemnité, jusqu'à concurrence de 98 413 $, mais la province ne cotise rien au début. La pension est établie à 1,75 % du montant de le la rémunération annuelle ayant servi de base au calcul des cotisations pour chaque année de service ouvrant droit à pension. L'âge de la retraite est fixé à 60 ans sans pénalité, mais prestation réduite peut être versée dès l'âge de 50 ans.
À l'**Île-du-Prince-Édouard**, le régime de retraite à prestations déterminées a été modifié en 1994 : les députées et députés peuvent y cotiser 8 % de leur indemnité de base, mais 0 % de leurs indemnités supplémentaires. Cependant, la prestation est fixée à 25 % des cotisations et elle est majorée en fonction de l'IPC, jusqu'à concurrence de 8 %.
Le **régime de retraite des députées et députés fédéraux** prescrit actuellement des cotisations obligatoires de 7 % de l'indemnité de base, et des cotisations volontaires de 7 % de toute autre indemnité supplémentaire ou allocation. Ils peuvent toucher leur pension à 55 ans, après 6 années de service au moins. Le taux d'accumulation des prestations de pension est de 3 %, la moyenne des 5 années de revenu plus élevé étant aussi utilisée comme coefficient de multiplication.

Observations :

En tout, 5 provinces sur 10, ou 8 provinces et territoires sur 13, ont adopté un régime de retraite à prestations déterminées.

Trois provinces, y compris le Manitoba, ont aboli leurs régimes de retraite dans les années 90, sous la pression des critiques virulentes du public à l'endroit des « caisses de retraite dorées » des représentantes et représentants élus.

Les autres provinces offrent une forme ou une autre de REER individuel ou collectif, de régime de retraite à cotisations déterminées ou, dans le cas de l'Alberta, aucun régime de retraite du tout – elle octroie cependant une allocation de départ beaucoup plus généreuse que la plupart des autres provinces.

Le REER en vigueur au Manitoba a le bénéfice de laisser beaucoup de latitude et ses avantages sont véritablement « transférables », sans égard au nombre d'années de service. Le commissaire ne peut cependant passer sous silence l'appui pour le moins mitigé de la plupart des membres de l'Assemblée législative du Manitoba au REER adopté en 1995.

L'absence de régime de retraite explique en partie l'hésitation de beaucoup de Manitobaines et Manitobains à briguer les suffrages au provincial. C'est le cas certainement des personnes qui sont au mi-temps d'une carrière qui leur assure une pension dans leur avenir et qui « n'ont pas les moyens » d'interrompre l'accumulation de leurs années ouvrant droit à pension ou qui sont réticentes à le faire.

Au Manitoba, le taux de cotisation de 7 %, jumelé par la province, est parmi les plus bas au Canada. Dans les autres provinces, ce taux se situe aux alentours de 9 % (il est de 8 % ou de 10 % dans certaines), qu'il s'agisse d'un régime à prestations déterminées ou de formules de REER. Le taux de cotisation au régime fédéral est aussi de 7 % maintenant. Il faut souligner toutefois que les taux de cotisation aux autres régimes de retraite privés ou publics au Manitoba sont aussi de 7 % ou moins.

Pour les travailleuses et travailleurs autonomes ou mieux nantis, de même que les contribuables prospères ou qui préfèrent garder la mainmise sur leurs investissements, la formule des REER est intéressante. Par contre, les autres membres de la population peuvent y voir un facteur dissuasif à une éventuelle participation à l'appareil gouvernemental.

Dans la section intitulée Hindsight is 20-20, il aurait été plus efficace d'offrir une solution de rechange à tous les points litigieux de l'ancien régime de retraite à prestations

déterminées plutôt que de l'abolir complètement. Il faut admettre cependant que, si on retourne dix ans en arrière, les responsables ne pouvaient faire fi de l'insatisfaction profonde de la population à l'égard des régimes de retraite des représentantes et représentants élus.

Le commissaire a reçu peu de commentaires négatifs à cet effet au cours des récentes consultations. Au contraire, la population semble entretenir des attentes plus élevées et être plutôt favorable à l'existence d'un régime de retraite pour les représentantes et représentants élus. Cependant, le moteur de cette nouvelle adhésion semble être l'équité de ces régimes avec ceux qui sont offerts à la population desservie. Le public accepte mal que ses représentantes et représentants élus s'octroient à eux-mêmes des privilèges excessifs par rapport à ceux auxquels peuvent aspirer les contribuables qui payent la note.

6e recommandation – Régime de retraite (section 3.4 du *Members' Guide*)

Maintenir le REER actuel comme option pour les députées et députés du Manitoba.

En outre, offrir aux députées et députés en poste et nouvellement élus un régime de retraite à prestations déterminées et à souscription limitée dans le temps, dont les principales modalités de fonctionnement seraient les suivantes :

- ***taux de cotisation de 7 % du total des indemnités de base et supplémentaires;***
- ***acquisition intégrale des cotisations après une année de service;***
- ***âge normal de la retraite fixé à 55 ans;***
- ***taux d'accumulation des prestations de pension de 2 %;***
- ***calcul fondé sur la moyenne des 5 années de rémunération plus élevée ouvrant droit à pension depuis 1995.***

Autoriser les députées et députés en poste à racheter leurs années de service ouvrant droit à pension depuis 1995, selon la valeur actuarielle intégrale, en transférant la

valeur actualisée de leurs propres REER ou en payant comptant. Sous réserve des dispositions législatives en vigueur, autoriser les députées et députés bénéficiant de droits acquis antérieurs à 1995 à utiliser leur indemnité de départ pour racheter des années de service au moment de la retraite.

Dans la mesure du possible et du pratique, modeler les autres dispositions sur celles du Régime de retraite de la fonction publique.

Confier l'administration du régime à la Régie de retraite de la fonction publique.

Pour permettre aux députées et députés en poste de se prévaloir de cette option, il est suggéré de fixer un délai d'inscription à six mois, après quoi l'inscription ne sera plus possible. Octroyer le même délai d'inscription aux députées et députés nouvellement élus.

Pistes de réflexion

Il est en outre fortement recommandé à l'Assemblée d'envisager l'adoption de dispositions législatives qui encourageront et habiliteront, voire obligeront les employeurs et les administrateurs d'autres régimes de retraite à offrir des conditions facilitantes aux cotisantes et cotisants élus à l'Assemblée législative. Après le rétablissement du régime des députées et députés, la réciprocité avec les autres régimes deviendra primordiale pour inciter les travailleuses et travailleurs en milieu de carrière à briguer les suffrages.

Un débat loyal sur les régimes de retraite!

Nous avons tous constaté une certaine hypocrisie au sein de la Chambre des communes de la part de députées et députées qui ont voté contre la création d'un régime de retraite parce qu'il était notoire qu'ils allaient perdre. Ce n'est que plus tard que nous avons pu constater leur manque flagrant de loyauté, quand ils se sont inscrits au régime. Dans la mesure où la présente recommandation propose un choix, le commissaire a tout espoir que le débat sera totalement transparent et que les députées et députés resteront fidèles à leurs positions une fois connue l'issue du vote.

« La question des cinq ans »

Les propos qui suivent sont un aparté que se permet le Commissaire en écho à une préoccupation maintes fois soulevée au cours des consultations. La question ne fera pas l'objet d'une recommandation officielle, mais il convient de faire une mise au point pour dissiper un malentendu dû à une mauvaise interprétation des recommandations de la Commission précédente, mises en oeuvre en 1995. Le commissaire tient à souligner que cette question ne fait pas partie de son mandat et qu'on ne lui a pas demandé de recommander une ligne de conduite à cet égard. L'Assemblée législative sera la seule juge de la ligne de conduite à suivre.

Le litige a trait à des dispositions de l'ancien régime de retraite des députées et députés aboli en 1995. Aux termes du régime, les **cinq dernières** années de service constituent la base de calcul des prestations de pension. Le régime a par la suite été remplacé par un régime de type REER cotisable, selon lequel les députées et députés choisissent le REER auxquels leurs cotisations et celles de la province sont versées. Ces dispositions s'appliquent encore à ce jour.

L'ancien régime est administré sous la forme d'un régime de « pension différée », payable à compter de la date de la retraite. Les cotisations ont été interrompues à partir de 1995, mais l'administrateur applique un RVC annuel. Pour calculer le montant de la prestation, on se fonde sur les 5 années précédant immédiatement 1995.

Le Commissaire est certain que la Commission précédente préconisait le remplacement du régime antérieur par un REER, ainsi que le maintien de l'ancien régime à des fins de versement de pensions différées en fonction des sommes investies. Or, des députées et députés contestent cette intention, en invoquant des conversations officieuses qu'ils ont eues avec des tiers à l'époque, ainsi que l'incapacité de la Commission précédente à imposer la réduction rétroactive des avantages. Selon eux, le fait de calculer les prestations à partir des 5 années précédant immédiatement 1995 au lieu des 5 dernières années de toutes les années de service a pour effet de réduire les avantages dont ils jouissaient avant 1995.

L'administrateur du régime a demandé un avis juridique à ce sujet, qui confirme qu'il a agi conformément à l'intention de la recommandation de la Commission de 1995. Par ailleurs, il ressort sans équivoque que si on utilisait les 5 dernières années de service au lieu des 5 dernières années précédant 1995 comme base de calcul, conjointement à la poursuite des cotisations de 7 % à un REER, les députées et députés en question pourraient être taxés de « vouloir le beurre et l'argent du beurre »! On ne s'attend pas normalement à une augmentation de prestations proportionnelles à une augmentation de revenu si ce revenu majoré n'a pas servi de base à d'autres cotisations.

Il faut discriminer la « lettre de la loi » et les intentions des législateurs en 1995. Seule l'Assemblée législative a le pouvoir de redresser ou de clarifier la situation, soit en adoptant des dispositions législatives conformes à l'interprétation de l'administrateur des

intentions formulées en 1995, soit en appliquant la lettre de la Loi en vigueur avant 1995 et qui le reste encore à ce jour.

3.5 Indemnité de départ

Les députées et députés qui étaient en fonction avant l'élection générale du 25 avril 1995 conservent leur droit à une indemnité de départ quand ils quittent leur poste de député, pour quelque raison, sauf en cas d'inéligibilité ou d'inculpation pour un crime grave. L'indemnité de départ est fonction de l'indemnité de base mensuelle courante pour chaque année de service, calculée au prorata pour une année de service incomplète. L'indemnité de départ minimale correspond à un salaire de 3 mois, et elle peut aller jusqu'à 12 mois. Seulement les députées et députés réélus depuis 1995 ont droit à cette indemnité. C'est la Commission de 1995 qui a initié le remplacement de l'indemnité de départ par une formule d'indemnité transitoire.

Observations :

Il reste 20 députées et députés qui ont droit à l'indemnité de départ parce qu'ils ont été élus avant le 25 avril 1995.

Parmi eux, 17 ont déjà accumulé le montant maximal auquel ils ont droit, soit 12 mois d'indemnité, et les autres devraient y arriver d'ici le déclenchement de la prochaine élection.

Selon le taux de rémunération de base en vigueur, le montant maximum est de 65 535 $.

3.6 Indemnité transitoire

Les députées et députés élus après le 25 avril 1995 ont droit à l'indemnité transitoire, qui a remplacé l'indemnité de départ. Cependant, l'admissibilité n'est plus fonction du « départ » de l'Assemblée, mais plutôt d'une défaite électorale : il faut avoir perdu ses élections pour y avoir droit.

Actuellement, l'indemnité transitoire est calculée en fonction de l'indemnité mensuelle de base pour chaque année de service, et au prorata dans le cas d'une année de service

incomplète. Le montant maximal équivaut à la rémunération d'un mois, jusqu'à concurrence d'une rémunération de six mois.

Cette nouvelle disposition, en vigueur depuis 1995, a fait l'objet de critiques et de cynisme de la part de certains députés.

L'intention véritable d'une indemnité transitoire est de reconnaître l'incertitude qui est le lot des candidates et candidats jusqu'au dévoilement du scrutin. Dans la plupart des cas, ils visent la victoire, et ceux qui ont déjà été élus ont renoncé à un style de vie « normal » pour servir à l'Assemblée. De toute évidence, ceux et celles qui décident de se porter de nouveau candidats le font dans l'intention de retourner siéger à l'Assemblée; si l'électorat en décide autrement, l'impact sur leur vie personnelle et professionnelle peut être brutal. Pour ceux et celles qui ne se représentent pas, on conçoit qu'ils ont dû, ou du moins qu'ils auraient dû, prendre les dispositions nécessaires pour organiser leur futur. Il semble moins logique de leur verser une indemnité transitoire. Dans le cas des députées et députés défaits, tout le processus électoral aura créé une bifurcation majeure sur leur parcours de vie, qui leur aura laissé très peu de temps pour se préparer à la suite.

Un autre facteur compte énormément dans la vie des députées et députés : l'incidence de leur « séjour » à l'Assemblée sur leur future employabilité. La transition n'est pas toujours facile après un passage à l'Assemblée législative : dans certains cas, la visibilité et le rôle joué peuvent ouvrir des portes mais, plus souvent qu'autrement, ils nuisent à la recherche de travail. Cette expérience n'est pas l'apanage des candidates et candidats défaits du gouvernement sortant ni du gouvernement nouvellement au pouvoir, ni de ceux qui étaient dans l'opposition. Tous logent à la même enseigne en ce domaine.

De l'avis du commissaire, on occulte l'effet négatif sur l'employabilité quand on assimile les députées et députés aux autres catégories de travailleuses et travailleurs pour ce qui est de l'indemnité de départ ou transitoire. Pour certains, c'est un avantage, mais beaucoup auront de la difficulté à réintégrer le marché du travail. On a étudié et comparé

les formules utilisées ailleurs au Canada à cet égard, ce dont le tableau qui suit rend compte.

Indemnité de départ et indemnité transitoire : comparaison des formules adoptées partout au Canada

Administration	Indemnité de départ - transitoire	Moment du versement	Nombre min.-max. de mois de verse-ment
Gouv. féd.	50 % de la rémunération annuelle totale (rémunération de base de 139 200 $)	Au moment du départ, si non admissible à une pension	69 600 $ +
Manitoba	Un mois de rémunération de base par année de service – 1 mois min., 6 mois max.	Seulement en cas de défaite	1-6
C.-B.	Un mois par année de service Minimum 2 mois, maximum 12 mois Plus : 5 000 $ de frais de counselling et de formation	En cas de défaite, jusqu'à l'installation dans un nouveau poste, la retraite officielle ou au terme d'une période de 12 mois	2-12
Alberta	Un mois par année de service jusqu'à 1989 3 mois par année après le 20 mars 1989	En cas de démission, de défaite ou de non-présentation à l'élection suivante	0-sans limite
Saskatchewan.	1 mois par année de service Maximum 12 mois	En cas de non-présentation à l'élection suivante, de défaite ou de démission pour raison de santé * Versée au lieu d'une pension durant la période transitoire	0-12
Ontario	1 mois par année de service, plus 7 000 $ sur facture Minimum 6 mois, maximum 12 mois	Au moment du départ, pour quelque raison	6-12
Québec	Rémunération de 2 mois par année de service	Au moment du départ, pour quelque raison	0-sans limite
N.-B.	1 mois par séance à l'Assemblée	Au moment du départ, pour quelque raison; à moins de non-admissibilité à une pension de députée ou de député; coupée de moitié en cas de démission volontaire	0-sans limite
N.-É.	Années de service x 0,067 x indemn. ann. + allocation Min. 25 %, max. 100 % de l'indemnité annuelle + allocation	Dès l'arrêt de l'occupation du poste	3-12
T.-N. et Lab.	1 mois par année de service; maximum 4 mois	En cas de défaite, si la députée ou le député ne touche pas une pension durant les 4 premiers mois	1-4
Î.-P.-É.	Aucune	S.O.	Nil

Administration	Indemnité de départ - transitoire	Moment du versement	Nombre min.-max. de mois de versement
Nunavut	6 semaines par année de service, jusqu'à concurrence de 70 000 $ Plus 10 000 $ au max. de frais de counselling de transition durant 1 année	Au moment du départ du poste	0- 70 000 $
Yukon	Aucune	S.O.	Nil
T.N.-O.	1 mois par année de service, maximum 12 mois	En cas de défaite ou de non-présentation à l'élection suivante	0-12

Observations :

Le Yukon et l'Île-du-Prince-Édouard sont les deux seules administrations gouvernementales qui ne prévoient ni indemnité de départ ni indemnité transitoire pour leurs députées et députés.

Dans trois provinces et territoires, les députées et députés doivent avoir perdu leurs élections pour avoir droit à une indemnité transitoire ou à une indemnité de départ.

Dans neuf provinces et territoires, l'admissibilité à l'indemnité transitoire n'est pas assujettie à la défaite.

Dans six provinces et territoires, les députées et députés n'ont pas droit à une indemnité transitoire s'ils ont droit à une pension immédiatement ou s'ils décident de la toucher dans les quatre mois (douze mois en Saskatchewan) suivant leur départ de l'Assemblée législative.

La plupart des administrations utilisent la rémunération mensuelle par année de service comme base de calcul.

Le Québec calcule l'indemnité sur une base de deux mois par année de service, sans plafond, et il la verse sans égard au motif de départ. Ainsi, une députée ou un député ayant cumulé 20 années de service aurait droit à une indemnité équivalant à 40 mois de rémunération.

L'Alberta prévoit une indemnité transitoire relativement généreuse, qui fait bien contrepoids à l'absence de régime de retraite. Cette indemnité équivaut à un mois de rémunération pour chaque année de service jusqu'à 1989, et à 3 mois pour chaque année de service à compter de 1989, sans plafond et peu importe le motif de départ. Ainsi, une députée ou un député en poste depuis 20 ans qui quitte en 2004 pourrait avoir droit à 50 mois de rémunération – ce qui équivaut à plus de quatre années de salaire.

Actuellement, le Manitoba verse au minimum 1 mois et au maximum 6 mois de rémunération de base aux députées et députés qui quittent en raison **d'une défaite**

uniquement. Outre l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon, qui laissent partir leurs députées et députés sans aucune indemnité, c'est au Manitoba que l'indemnité transitoire est la moins généreuse. Sa voisine et presque soeur, la Saskatchewan, a modifié sa formule d'indemnité transitoire en février 2004 – y ont droit les députées et députés qui choisissent de ne pas se porter de nouveau candidats ou qui démissionnent pour raison de santé, ou encore qui sont défaits. Elle a de plus augmenté le nombre de mois payables de quatre à douze.

7e recommandation – Indemnité transitoire (section 3.6 du *Members' Guide*)

Modifier la formule d'indemnité transitoire versée aux députées et députés qui quittent leur poste, selon les modalités suivantes :

- ***fonder le calcul sur la rémunération mensuelle de base par année de service (calcul au prorata pour les années de service incomplètes);***
- ***ne verser aucune indemnité dans le cas d'une démission volontaire avant une élection, sauf si elle est motivée par une maladie grave;***
- ***dans le cas d'une défaite électorale, fixer le maximum payable à douze mois de rémunération de base;***
- ***dans le cas des députées et députés qui décident de ne pas se représenter ou qui sont défaits à l'investiture, fixer le maximum payable à six mois de rémunération de base;***
- ***ne pas verser d'indemnité transitoire si une pension de député est versée pendant la période de transition;***
- ***ne verser aucune indemnité dans le cas d'un départ pour cause d'inéligibilité ou d inculpation pour crime grave.***

Justification :

Si les montants recommandés sont beaucoup moins généreux que dans beaucoup d'autres provinces et territoires, le plus important est de reconnaître l'incidence du passage à l'Assemblée législative sur l'employabilité future. Ainsi, les députées et députés qui n'ont pas encore l'âge de la retraite pourront compter sur une indemnité raisonnable durant la période de transition, alors que ceux qui dont près de l'âge de la retraite pourront faire le pont entre-temps.

Parallèlement, rien n'est prévu pour les députées et députés qui ne mènent pas leur mandat à terme, et l'indemnité est moindre quand on peut s'attendre sans trop se tromper à ce qu'ils aient d'autres plans, comme en témoignent leur abstention de se présenter de nouveau. Si une maladie grave empêche une députée ou un député de remplir ses obligations et de terminer son mandat, il ne sera pas indûment pénalisé. Par ailleurs, la

formule recommandée ne prévoit rien pour les personnes déclarées inéligibles ou inculpées de crime grave.

IV. Allocations de frais

4.1 Exigences en matière de déclaration et de divulgation

Le commissaire estime tout à fait raisonnables les dispositions en vigueur à l'égard des exigences de déclaration et de divulgation. Les consultations ont bien démontré que la population en général connaît mal les exigences et les dispositions concernant la mise en circulation des rapports annuels aux bureaux des députées et députés et à l'Assemblée législative. Le public peut aussi consulter les registres des dépenses indemnisées, et en obtenir copie. Par ailleurs, les députées et députés sont très sensibles à la possibilité donnée au public de surveiller leurs dépenses. Il est primordial pour la crédibilité de l'Assemblée et de ses membres élus que l'argent des contribuables soit utilisé en toute transparence, et qu'il soit possible d'en faire le suivi. Les événements récents au sein du gouvernement fédéral démontrent bien que ces exigences sont en fait la pierre angulaire de la responsabilisation des gouvernements.

4.2 Frais liés à la circonscription – allocation de frais de représentation et autres

L'allocation de frais liés à la circonscription (42 554 $ par année actuellement) englobe quatre catégories : (1) les frais de location de bureau; (2) les frais de fonctionnement de bureau; (3) les frais de représentation; (4) les frais de salaire du personnel. Les rapports annuels des députées et députés doivent rendre compte de ces catégories, qui sont aussi reprises à d'autres fins de déclaration et de divulgation. Les frais de représentation (catégorie 3), sont limités à 10 % de l'allocation totale (4 256 $). De même, à l'intérieur de la catégorie 2 (frais de fonctionnement de bureau), l'allocation pour les immobilisations et l'équipement est plafonnée à 8 511 $, ce qui représente 20 % de l'allocation de frais liés à la circonscription.

C'est l'Assemblée législative qui paie directement les frais de location de bureau et les frais de salaire et avantages du personnel, en fonction des baux et des contrats d'emploi conclus. Tous les autres frais sont indemnisés sur demande, le total pour toutes les catégories étant limité au montant de l'allocation globale et aux deux plafonds imposés à l'intérieur de cette dernière, dont il est question plus haut.

Observations :

Cette allocation couvre des frais très variés.

4.2.1 Les **frais de location de bureau** varient beaucoup d'un endroit à l'autre dans la province, et même à l'intérieur de la ville de Winnipeg.

Sur les 57 députées et députés, 52 paient un loyer mensuel de 107 $ à 1 313 $ pour les locaux où se trouve leur bureau de circonscription (pour un total de 1 284 $ à 15 756 $ par année). Certains choisissent de ne pas avoir de bureau de circonscription fixe; ils utilisent les moyens de communication modernes comme les ordinateurs personnels et les téléphones cellulaires pour agir à partir de leur domicile, de leur résidence temporaire à Winnipeg ou de leur voiture. Dans les faits, les frais de location de bureau varient entre 0 $ et 15 756 $ par année. Ces frais étant déduits de l'allocation globale de frais liés à la circonscription (qui est de 42 554 $), on peut facilement imaginer les écarts énormes attribuables aux espaces loués et aux charges liées.

Les frais de salaire et tous les autres coûts de fonctionnement sont imputés à la même enveloppe budgétaire. Cette situation fait l'objet de nombreuses critiques de la part des députées et députés, qui se plaignent de ne pouvoir embaucher du personnel selon leurs préférences et les attentes des électrices et électeurs parce qu'ils doivent consacrer une part trop importante de l'allocation au loyer de base.

Frais mensuels de location de bureau

Le coût moyen pour les députées et députés de **Winnipeg** est de 755 $, dans une fourchette de 230 à 1 313 $.
Le coût moyen pour les députées et députés du **sud** est de 461 $, dans une fourchette de 107 à 1 070 $.
Le coût moyen pour les députées et députés du **nord** est de 321 $, dans une fourchette de 209 à 535 $.
Au total, les députées et députés paient 31 168 $ en loyers de bureaux par année.

4.2.2 Les **frais de fonctionnement de bureau** soulèvent le moins de controverse dans cette catégorie de frais; en fait, les députées et députés ont rarement des préoccupations urgentes dans ce domaine. Ils souhaiteraient qu'on leur donne plus de latitude pour faire des choix à l'intérieur de l'enveloppe totale – notamment, le plafond imposé sur les immobilisations peut rendre les choses un peu compliquées, surtout la première année du mandat d'un député. Malgré les dispositions qui permettent de reporter les frais d'installation engagés la première année (accessoires de bureau et autre matériel), il est un peu utopique de penser qu'une allocation unique puisse couvrir des frais aussi diversifiés de façon efficace et pratique. Beaucoup de députées et députés y arrivent malgré tout, mais il reste totalement inapproprié que la seule marge de manoeuvre importante à l'intérieur de l'allocation concerne les frais de personnel.

Les immobilisations et le matériel acquis demeurent la propriété de l'Assemblée législative. On en dresse l'inventaire, on les étiquette et on calcule leur dépréciation sur trois, cinq ou dix ans, selon le type et la durée de vie attendue. On entend par immobilisation tout bien dont le coût est supérieur à 100 $ (ce seuil n'a pas été modifié récemment). De l'avis du commissaire, cette façon de procéder astreint le personnel administratif de l'Assemblée à faire le suivi, à étiqueter et à calculer la dépréciation d'articles relativement peu coûteux, dont beaucoup ont une durée de vie inférieure à trois ans, ce qui est inutilement coûteux en temps et en argent.

Le traitement réservé actuellement aux téléphones cellulaires est un bon exemple du retard des méthodes par rapport à l'évolution technologique. À l'origine, les téléphones

cellulaires étaient de gros objets, encombrants et coûteux. Maintenant, le marché offre beaucoup d'appareils « gratuits » avec des abonnements à divers forfaits d'appels. Compte tenu de la gamme impressionnante de téléphones offerts et des préférences de chaque députée et député, il semble inapproprié d'assujettir leur liberté de choix à d'inutiles contraintes administratives. Les téléphones cellulaires sont devenus un article très personnel, qui exigent une hygiène particulière. Par conséquent, la capacité limitée de nettoyer et de réutiliser ces petits accessoires n'impose-t-elle pas de changer l'approche?

4.2.3 Les **frais de représentation**, qui font partie des quatre composantes de l'allocation de frais liés à la circonscription, constituent une catégorie de frais courante parmi les provinces et les territoires. Mais l'intitulé peut être trompeur car les frais imputables à cette catégorie varient énormément. Au Manitoba, elle comprend les cartes non partisanes, les accusés de réception, les fleurs, les présents offerts à des occasions spéciales, les drapeaux et autres formes de reconnaissances remises aux électrices et électeurs, tels que des certificats encadrés et des cartes d'anniversaire. Quelques députées et députés ont déjà offert de l'argent au lieu de fleurs ou d'un autre cadeau à l'occasion de mariages, d'anniversaires, de naissances ou d'anniversaires importants. Beaucoup d'autres offrent des bourses à des étudiantes et étudiants de leur circonscription.

Parfois, les députées et députés demandent le remboursement de repas offerts à une personne ou plus, au cours duquel ils ont parlé d'affaires liées à la circonscription, ou le remboursement de nourriture et de boissons non alcooliques offertes à des invitées et invités réunis autour d'un dossier afférent à la circonscription.

Actuellement, les dons à des organismes de charité ou sans but lucratif sont aussi admissibles, mais le reçu ne peut servir à des fins de déduction personnelle. Les sommes gagnées lors d'un tirage au sort doivent être remises à un organisme de charité inscrit. Étonnamment, cette catégorie ne peut servir pour les épinglettes provinciales, qui sont

maintenant imputées aux frais de fonctionnement du bureau – un changement attribuable surtout à la limite de 10 % imposée pour les frais de représentation.

Des députées et députés souhaiteraient qu'on abolisse les plafonds à l'intérieur de l'allocation, pour être en mesure de faire leurs propres choix. D'autres députées et députés ont toutefois déclaré en privé qu'ils se servaient de la restriction imposée sur les frais de représentation pour freiner le flot incessant de demandes d'aide financière. Si aucun plafond n'était fixé, on pourrait craindre que les frais de représentation ne grugent une trop grosse partie de l'allocation, qui doit aussi servir pour les frais de location de bureau, de fonctionnement et de personnel.

Le commissaire tient à souligner son malaise à l'égard des présents en argent qui sont offerts au lieu de fleurs ou d'autres cadeaux du genre. Les présents en argent puisés à même les deniers publics risquent d'être perçus comme étant plus personnels et plus intéressés que la simple volonté de « servir les électrices et électeurs à l'Assemblée »! Il semble que la plupart des administrations n'autorisent pas une telle pratique.

Les **frais de salaire du personnel** peuvent aussi varier énormément sur le territoire de la province, une autre réalité qui vient souligner à quel point il peut être difficile de répartir une enveloppe budgétaire unique entre des postes de frais de natures aussi diverses. Actuellement, il n'existe pas d'allocation uniforme pour les frais de personnel dans les bureaux de circonscription. Chaque députée ou député détermine l'horaire de travail et le taux horaire accordé, compte tenu de son allocation budgétaire. Dans certaines régions rurales, il faut tenir plus d'un bureau en raison des distances.

Le commissaire s'attendait à trouver des pratiques plus uniformes pour ce qui est des affectations aux frais de personnel. Si, d'un point de vue extérieur, ce manque d'uniformité apparaît problématique, la plupart des députées et députés souhaitent vivement qu'on leur laisse toute latitude à cet égard, pour qu'ils puissent décider en fonction de la situation dans leur circonscription, le marché local et d'autres contraintes budgétaires. Cela étant dit, ils sont nombreux à dénoncer que c'est le seul poste pour

lequel on leur reconnaît une certaine marge de manoeuvre, de sorte que leurs décisions sont plus souvent dictées (notamment à la fin de l'exercice) par les contraintes budgétaires que par les besoins réels concernant l'horaire d'ouverture des bureaux et le personnel.

Par ailleurs, on n'a pas uniformisé les avantages sociaux offerts au personnel des circonscriptions, qui doit à l'occasion subir des licenciements précoces ou des horaires de travail assez changeants. Si d'aucuns n'y voient pas matière à s'inquiéter, ce n'est pas l'avis du commissaire. C'est une question qu'il faut régler et il devient impératif de la mettre à l'ordre du jour des prochaines réunions de la CRAL. Le personnel des circonscriptions est souvent le premier point de contact entre le public et les députées et députés et, partant, avec le gouvernement lui-même. C'est pourquoi, selon le commissaire, il faut donner l'attention qu'elles méritent à des questions aussi importantes que les heures d'ouverture des bureaux et le traitement équitable du personnel.

Voici quelques statistiques recueillies en 2003-2004 concernant le personnel des circonscriptions :

N^bre total de députées et députés : 57	N^bre total d'employées et employés : 74
Salaire annuel moyen : 15 079,65 $	Échelle des salaires : 1 476,08 $ à 30 947,54 $
Taux horaire moyen : 12,85 $	Échelle de taux de salaire : 7 $ à 16,24 $
Droit à des vacances (4 %) : 34	Droit à des vacances (6 %) : 35 (5 acquis)
Droit à des congés de maladie : 30	Aucun congé de maladie : 44
Contrat / horaire régulier : 32	Contrat / horaire irrégulier : 42

8^e recommandation – Allocation de frais liés à la circonscription (section 4.2 du *Members' Guide*)

Les recommandations ci-dessous prennent effet le 1^er avril 2004 :

8 (A) Remplacer l'allocation annuelle uniforme à l'échelle de la province par trois allocations régionales, comme suit :

Nord -	*43 320 $*
Sud -	*45 000 $*
Winnipeg -	*48 528 $*

(Pour tenir compte des écarts entre les loyers moyens des bureaux dans les différentes régions.)

8 (B) Dans le cas où les frais de location de bureau dépassent de 20 % au moins les frais moyens payés par les autres députées et députés de la zone, autoriser une demande de contrepartie additionnelle à la CRAL.

8 (C) Abolir le plafond de 20 % pour les dépenses en immobilisations, mais maintenir le plafond pour les frais de représentation, en l'augmentant de 10 à 15 % de l'allocation; par ailleurs, inscrire de nouveau les épinglettes et les souvenirs dans cette catégorie.

8 (D) Octroyer aux députées et députés qui en sont à leur première année une allocation additionnelle unique de 3 500 $ pour immobilisations, afin de couvrir leurs frais d'aménagement de bureau.

8 (E) Majorer les montants ci-dessus au 1er avril de chaque année, en fonction de l'Indice des prix à la consommation du Manitoba.

8 (F) Augmenter le coût minimal des biens considérés comme immobilisations de 100 à 150 $, et l'indexer chaque année conformément au point 8(C) ci-dessus.

8 (G) Considérer les téléphones cellulaires valant moins de 200 $ comme biens meubles et non comme immobilisations.

8 (H) Considérer les ordinateurs de poche, y compris la fonctionnalité de téléphonie cellulaire, dont le coût excède le plafond de 200 $ établi ci-dessus, comme matériel informatique.

8 (I) Interdire les présents en argent dans la catégorie des frais de représentation.

8 (J) Demander à la CRAL d'examiner, au cours des deux prochaines années, les améliorations possibles aux conditions de travail et aux avantages sociaux du personnel des circonscriptions.

4,3 Allocation pour frais de déplacement

Actuellement :

Tous les députées et députés ont droit à une indemnisation de leurs frais de déplacement pour vaquer aux affaires de leur constitution ou de l'Assemblée législative. À l'intérieur de cette allocation, les frais de déplacement à l'extérieur de la province sont assujettis à une limite annuelle (2 322 $ pour l'exercice 2003-2004).

Actuellement, le montant de l'allocation de déplacement des députées et députés est fonction de l'emplacement de leur circonscription et de sa superficie :

a) Les **députées et députés dont la circonscription est dans Winnipeg** (31) peuvent réclamer un maximum de 3 483 $ par année.

b) Les **députées et députés dont la circonscription est dans le sud du Manitoba** (22) ont droit à un montant de base établi en fonction de la superficie de la circonscription, additionné du coût de 52 allers-retours entre le Palais législatif et leur domicile, au taux par kilomètre en vigueur au gouvernement. Les montants de base sont les suivants :

4 643 $ pour les circonscriptions de moins de 2 500 km carrés
6 964 $ pour les circonscriptions de 2 500 à 6 000 km carrés
9 284 $ pour les circonscriptions de plus de 6 000 km carrés.

Une fois les 52 allers-retours ajoutés aux montants de base, les allocations totales vont de 5 219 $ pour la circonscription de Springfield (voisine de Winnipeg) à 26 017 $ pour Swan River.

c) Les **députées et députés dont la circonscription se trouve dans le nord du Manitoba** (4) ont droit au coût de 52 allers-retours par avion entre l'aéroport de Winnipeg et la bande d'atterrissage la plus près de leur domicile, à l'intérieur de la circonscription ou de celle où ils ont été élus, additionné au montant de base de 11 604 $. Actuellement, l'allocation de déplacement des députées et députés représentant une circonscription nordique se situe entre 63 864 $ (pour The Pas) et 88 304 $ (pour Rupertsland).

Le 1er avril de chaque année, on applique un RVC, lié à la variation annuelle du taux par kilomètre en vigueur dans la fonction publique, pour rajuster les montants de base et les allocations de trajet quotidien pour les députées et députés des circonscriptions de la région de Winnipeg et du sud, ou le montant de base de ceux qui représentent une circonscription nordique. L'allocation de ces derniers est aussi actualisée en fonction du tarif aérien réel pour un aller-retour au 1er avril de chaque année.

Points litigieux :

Les députées et députés représentant une circonscription du sud du Manitoba se plaignent depuis de nombreuses années que leur allocation de déplacement ne suffit pas pour couvrir leurs frais et charges – leur allocation annuelle est souvent épuisée après huit ou neuf mois. Ils sont alors forcés de puiser dans l'allocation de frais liés à la circonscription ou de payer eux-mêmes leurs déplacements. Or, cette dernière est parfois déjà bien entamée à cause des frais de location de bureau, et elle doit aussi servir pour les frais de personnel. Il en résulte souvent des compressions supplémentaires dans les horaires du personnel des bureaux de circonscription.

Les députées et députés qui doivent parcourir des milliers de kilomètres sur des routes rurales souvent mal entretenues aimeraient beaucoup que l'on fasse plus de cas de la dépréciation et de l'usure exceptionnelles de leur véhicule – une dépréciation encore plus marquée les premières années du véhicule. Ce kilométrage extraordinaire cause un taux de dépréciation qui dépasse de loin celui des véhicules qui subissent l'usure normale du temps.

Ces députées et députés doivent aussi se déplacer beaucoup à l'intérieur de leur circonscription, en plus de leurs voyages réguliers à Winnipeg. Le plafond fixé à 52 allers-retours ne tient pas compte de la réalité, car beaucoup font l'aller-retour plus d'une fois par semaine, car certaines obligations et fonctions, ou certains événements peuvent exiger leur présence dans leur circonscription les soirs de semaine. L'allocation

sert aussi à financer les déplacements des adjointes et adjoints appelés à les représenter pour les affaires de la circonscription.

Situation des deux dernières années :

Au cours de l'exercice **2002-2003**, 9 des 31 députées et députés de la région de Winnipeg (29 %) avaient épuisé leur allocation de déplacement avant la fin de l'année. Parmi eux, 6 (67 %) ont puisé dans leur allocation de frais liés à la circonscription pour payer les frais de déplacement en sus. Sur les 22 députées et députés représentant une circonscription du sud du Manitoba, 15 (68 %) avaient épuisé leur allocation de déplacement avant la fin de l'exercice. Parmi eux, 12 (80 %) ont puisé à même leur allocation de frais liés à la circonscription pour leurs déplacements additionnels. Parmi les députées et députés du nord, aucun n'avait épuisé son allocation de déplacement en 2002-2003.

Au cours de l'exercice **2001-2002**, 10 des 31 députées et députés de Winnipeg (32 %) avaient épuisé leur allocation de déplacement avant le temps. Parmi eux, 7 (70 %) ont financé leurs frais de déplacement additionnels à même leur allocation de frais liés à la circonscription. Parmi les députées et députés du sud, 15 (68 %) avaient épuisé leur allocation de déplacement avant terme, et 10 parmi eux (67 %) ont dû recourir à leur allocation de frais liés à la circonscription pour absorber le surplus. Encore une fois, personne dans le nord n'avait épuisé son allocation de déplacement –l'un d'entre eux n'avait plus que 3,70 $ à la fin de l'année cependant.

Depuis quelques années, une nouvelle règle liée à l'assurance automobile a rendu la situation encore plus difficile. Auparavant, les députées et députés du territoire 2 (sud du Manitoba, à l'extérieur de Winnipeg) payaient des primes d'assurance moins élevées en général que leurs collègues de la région de Winnipeg. Actuellement, la Société d'assurance publique du Manitoba impose des frais supplémentaires aux propriétaires de véhicules du territoire 2 et du nord qui transitent régulièrement par Winnipeg à des fins professionnelles. Le tableau ci-dessous illustre comment ce facteur est appliqué.

Le tableau montre que, dans une zone rurale, la prime pour un modèle Pontiac 2002 de base coûte 148 $ de plus qu'à Winnipeg, alors qu'elle était moins chère avant. L'excédent s'élève à 256 $ pour The Pas, et à 469 $ à Thompson. Or, le taux par kilomètre en vigueur dans la fonction publique est calculé selon une formule qui est plutôt globale, sans égard aux circonstances particulières. Par conséquent, les députées et députés des zones rurales et nordiques, en plus de parcourir des distances interminables et de subir l'usure de leur véhicule et l'addition de kilomètres à l'odomètre, doivent maintenant payer plus d'assurance parce qu'ils se rendent régulièrement à Winnipeg.

Pontiac Bonneville 2002, berline 4 portes	**Winnipeg (Territoire 1)**	**Territoire 2 (Sud du Manitoba à l'extérieur de Winnipeg)**			**Nord du 53e parallèle, sud du 55e**	**Thompson**
		Russell	**Halbstadt**	**Elgin**		
Prime d'assurance*	1 188 $	1 336 $	1 336 $	1 336 $	1 444 $	1 657 $
Immatriculation	83 $	83 $	83 $	83 $	83 $	83 $
Total ass. et imm.	1 271 $	1 419 $	1 419 $	1 419 $	1 527 $	1 740 $
Surprime pour trajet à Winnipeg	0 $	148 $	148 $	148 $	256 $	469 $
*Utilisation générale, franchise de 500 $, 200 $ de responsabilité civile						

Conclusions sur l'allocation de déplacement :

L'allocation de déplacement actuelle est loin d'être adéquate, notamment pour ce qui est des régions rurales et, dans une moindre mesure, de la région de Winnipeg. Seul les députées et députés représentant une circonscription nordique réussissent à couvrir tous leurs frais de déplacement, en raison surtout du rajustement appliqué le 1er avril de chaque année en fonction des tarifs aériens réels.

Le manque à gagner est particulièrement évident pour les circonscriptions rurales éloignées de Winnipeg ou plus vastes, constituées de nombreuses agglomérations dispersées qui exigent de parcourir de longues distances. Le problème se pose aussi dans la ville de Winnipeg, où les distances sont certes plus courtes mais où la fréquence des

déplacements est beaucoup plus élevée. Pour ce qui est des circonscriptions nordiques, l'allocation de déplacement est suffisante (mais non excessive) parce qu'elle est rajustée au 1er avril en fonction des tarifs aériens réels et que le montant de base est beaucoup plus élevé. Les ministres représentant une circonscription nordique ont aussi accès à un fonds réservé aux déplacements des ministres.

Le calcul du RVC selon le taux par kilomètre appliqué dans la fonction publique s'est avéré inefficace pour rajuster l'allocation de déplacement globale. Le problème vient en partie de ce que le taux par kilomètre est le fruit de négociations entre le gouvernement et la fonction publique, et non d'une analyse des coûts réels de fonctionnement et de dépréciation attribuables à un kilométrage très élevé. Comme ce fut le cas l'an dernier, de longues négociations peuvent provoquer le gel des montants de base et du taux par kilomètre. Or, si en général les contrats négociés prévoient des conditions de rétroactivité pour ce qui est des salaires, c'est rarement le cas pour les taux par kilomètre, ce qui peut donner lieu à un écart entre les frais réels engagés et les indemnisations accordées pendant un certain temps.

Le commissaire en conclut qu'il est impératif de revoir l'allocation de déplacement en fonction des coûts réels engagés, en augmentant les montants de base selon des échelons variables ainsi que le nombre d'allers-retours remboursés chaque année.

Le commissaire souligne que les allocations ont été ajustées le 1er avril 2004, avant que le présent rapport soit soumis au vote. Voici des recommandations visant la révision des allocations de déplacement pour toutes les régions du Manitoba, à compter du 1er avril 2004.

9e recommandation –Allocation de déplacement (section 4.3 du *Members' Guide*)

Les recommandations ci-dessous prennent effet le 1er avril 2004 :

9 (A) Établir à 3 831 $ l'allocation de déplacement consentie aux députées et députés de Winnipeg à compter du 1er avril 2004, ce qui représente une augmentation de 10 % par rapport à l'année dernière.

9 (B) Rajuster l'allocation de déplacement des députées et députés représentant une circonscription nordique à compter du 1er avril 2004, à partir de la formule en vigueur : augmenter de 6,1 % le montant de base (soit l'augmentation du taux par kilomètre dans la fonction publique), additionné des tarifs aériens réels de 52 allers-retours.

9 (C) Établir une limite de 3000 $ par année à l'intérieur de l'allocation de déplacement pour les déplacements à l'extérieur de la province.

9 (D) Au 1er avril de chaque année, rajuster l'allocation de base des députées et députés, ainsi que la limite afférente aux déplacements à l'extérieur de la province, en fonction de l'Indice des prix à la consommation du Manitoba.

9 (E) Dans le cas des députées et députés de l'extérieur de Winnipeg, rembourser les frais excédentaires d'assurance automobile attribuables à des « trajets quotidiens vers Winnipeg » (l'excédent remboursé équivalant à la prime payée normalement diminuée du facteur « trajet quotidien »).

9 (F) Verser aux députées et députés représentant une circonscription du sud à l'extérieur de Winnipeg l'allocation de déplacement recommandée pour 2004-2005 dans le tableau ci-dessous.

9 (G) Au-delà de 25 000 km parcourus dans une année civile, augmenter l'indemnité de kilométrage de 0,05 $/km, pour compenser la dépréciation précipitée des véhicules soumis à un usage aussi intensif.

ALLOCATION DE DÉPLACEMENT – Circonscriptions situées à l'extérieur de Winnipeg, ailleurs que dans le nord

		Allocations de déplacement en 2003-2004				Allocations de déplacement recommandées pour 2004-2005				
CIRCONSCRIPTION	SUPER-FICIE EN KM^2	MONTANT DE BASE	52 ALLERS-RETOURS	ALLOCATION DE DÉPLA-CEMENT 2003-2004		MON-TANT DE BASE	AUGM. DU MON-TANT DE BASE	% AUGM. DU MON-TANT DE BASE	MON-TANT DE BASE + 65 ALLERS-RETOURS	% AUGM. DU MON-TANT DE BASE + 65 ALL.-RET.
Brandon Ouest	21,1	4 643 $	7 809 $	12 452 $		5 107 $	464 $	9,99	14 868,25 $	19,40
Brandon Est	52,3	4 643 $	7 845 $	12 488 $		5 107 $	464 $	9,99	14 913,25 $	19,42
Steinbach	771,9	4 643 $	2 447 $	7 090 $		5 107 $	464 $	9,99	8 165,75 $	15,17
Selkirk	986,5	4 643 $	1 512 $	6 155 $		5 107 $	464 $	9,99	6 997 $	13,68
Springfield	1 145,70	4 643 $	576 $	5 219 $		5 107 $	464 $	9,99	5 827 $	11,65
Gimli	1 226 $	4 643 $	2 519 $	7 162 $		5 107 $	464 $	9,99	8 255,75 $	15,27
Portage La Prairie	1 630,10	4 643 $	3 203 $	7 846 $		5 107 $	464 $	9,99	9 110,75 $	16,12
Pembina	2 018,50	4 643 $	4 678 $	9 321 $		5 107 $	464 $	9,99	10 954,50 $	17,52
Morris	3 840,50	6 964 $	1 080 $	8 044 $		8 705 $	1 741 $	25,00	10 055 $	25,00
Lakeside	4 356,70	6 964 $	2 663 $	9 627 $		8 705 $	1 741 $	25,00	12 033,75 $	25,00
La Verendrye	5 071,30	6 964 $	972 $	7 936 $		8 705 $	1 741 $	25,00	9 920 $	25,00
Minnedosa	5 354,40	6 964 $	7 809 $	14 773 $		8 705 $	1 741 $	25,00	18 466,25 $	25,00
Carman	5 829,20	6 964 $	5 758 $	12 722 $		8 705 $	1 741 $	25,00	15 902,50 $	25,00
Dauphin-Roblin	7 411,20	9 284 $	11 875 $	21 159 $		11 605 $	2 321 $	25,00	26 448,75 $	25,00
Emerson	8 022,80	9 284 $	3 959 $	13 243 $		11 605 $	2 321 $	25,00	16 553,75 $	25,00
Turtle Mountain	8 071,20	9 284 $	8 637 $	17 921 $		11 605 $	2 321 $	25,00	22 401,25 $	25,00
Ste. Rose	9 428,80	9 284 $	7 917 $	17 201 $		11 605 $	2 321 $	25,00	21 501,25 $	25,00
Arthur – Virden	9 900 $	9 284 $	10 508 $	19 792 $		11 605 $	2 321 $	25,00	24 740 $	25,00
Russell	12 106 $	9 284 $	13 854 $	23 138 $		12 069 $	2 785 $	30,00	29 386,50 $	27,01
Lac du Bonnet	13 970 $	9 284 $	2 807 $	12 091 $		12 069 $	2 785 $	30,00	15 577,75 $	28,84
Swan River	38 273,90	9 284 $	16 733 $	26 017 $		12 533 $	3 249 $	35,00	33 449,25 $	28,57
Interlake	49 445,90	9 284 $	4 858 $	14 142 $		12 533 $	3 249 $	35,00	18 605,50 $	31,56
Total pour toutes les circonscriptions		155 520 $	130 019 $	285 539 $		191 610 $	36 090 $	23,21	354 133,75 $	24,02

4.4 Frais de trajet quotidien et imprévus – Allocation de trajet quotidien

Aucune modification recommandée dans cette section.

4.5 Frais de résidence temporaire et de subsistance – Frais de séjour de plus d'une journée – Allocation de subsistance – Allocation de subsistance de remplacement

Les députées et députés qui représentent une circonscription située à l'extérieur de Winnipeg et qui ont une résidence à plus de 50 km du Palais législatif et une autre dans la ville de Winnipeg ont droit à une allocation de subsistance couvrant (a) leurs frais de résidence temporaire et (b) leurs frais de subsistance.

(a) **Frais de résidence temporaire :** Actuellement, les députées et députés ont droit à **994 $** par mois pour le loyer, le stationnement, les services publics, le téléphone, la location de mobilier et autres frais de location de mobilier connexes. Ce montant est rajusté chaque année aux termes des Lignes directrices sur le taux d'augmentation des loyers, qui découlent de la *Loi sur la location à usage d'habitation*. Au 1er avril 2004, l'allocation a été majorée à **1009 $** (après application du facteur d'augmentation des loyers des logements à usage d'habitation, établi à 1,5 %).

(b) **Frais de subsistance** : Durant les mois où l'Assemblée législative siège, et pour deux autres mois de leur choix à l'intérieur d'un exercice financier, les députées et députées ont droit à une allocation de subsistance mensuelle de **594 $** (nettoyage à sec, blanchisserie, entretien ménager des appartements, téléphone, assurance sur le contenu de l'appartement, frais de déménagement, repas). Pour les autres mois, l'allocation est de **123 $**. Au 1er avril 2004, ces montants ont été majorés à **605 $** et **126 $** respectivement (application d'un RVC lié à l'IPC de 1,8 % pour le Manitoba).

L'oratrice ou l'orateur, les chefs des partis de l'opposition et les membres du Conseil exécutif touchent cette allocation toute l'année en raison de la nature permanente de leurs responsabilités.

Le commissaire a examiné ces allocations et leur application dans le passé. Des questions ont été soulevées concernant la pertinence de louer des meubles au lieu de les acheter – notamment en ce qui concerne les députées et députés qui restent longtemps en poste. Cependant, rien ne permet de prédire combien de temps ils resteront à l'Assemblée après une élection et, si on exclut la location avec option d'achat, il est pratiquement impossible d'allonger encore la liste des biens meubles à administrer. La gestion du mobilier des bureaux des députées et députés pose déjà son lot de difficultés, et rien ne justifie d'en rajouter encore avec le mobilier de leurs résidences personnelles.

Le commissaire n'a pas été convaincu de la nécessité de recommander d'autres augmentations aux allocations.

10e recommandation – Aucune autre modification

Sous réserve des modifications prescrites dans les recommandations ci-dessus, maintenir les traitements, les allocations et les prestations de pension en vigueur.

Assemblée législative de la
Nouvelle-Écosse

Rapport
Commission d'enquête sur la rémunération des élus provinciaux

Septembre 2006

Table des matières

I. Sommaire exécutif 3
II. Historique et mandat 6
III. Introduction 7
IV. Description du travail d'un député 8
V. Méthodologie 11
- Commentaires du public et des parties intéressées
- Analyse comparative avec des données nationales, un groupe de pairs déterminé au niveau provincial et une comparaison de cinq provinces
- Charge de travail d'un député
- Possibilité de gagner un autre revenu
- Progression de la rémunération dans le secteur public

VI. Recherche 15
VII. Recommandations 16
- Député
- Ministre du cabinet
- Président de l'Assemblée
- Vice-président de l'Assemblée
- Chef de l'Opposition officielle
- Chef élu d'un parti reconnu
- Leader parlementaire du gouvernement
- Leader parlementaire adjoint du gouvernement
- Leader parlementaire de l'Opposition officielle
- Leader parlementaire d'un parti reconnu
- Premier ministre de la Nouvelle-Écosse

VIII. Conclusions 21
IX. Annexes 23
A. Lettre de nomination
B. *House of Assembly Act* et modifications récentes
C. Biographie des commissaires
D. Lettre aux parties intéressées
E. Page Web
F. Annonce
G. Indemnités des membres de l'Assemblée législative de la N.-É.
H. Comparaison de cinq provinces
I. Augmentation des taux normaux pour divers groupes donnés du secteur public de la N.-É.
J. Rémunération du Premier ministre vs rémunération du juge en chef de la Cour provinciale
K. Comparaison des indemnités et salaires des Premiers ministres
L. Statistiques financières choisies pour la province de la Nouvelle-Écosse

X. Références 39

I. SOMMAIRE EXÉCUTIF

En février 2006, l'honorable Barbara McDougall et M.M. Gordon Gillis et George McLellan ont été invités par l'honorable Murray Scott, président de l'Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse, à constituer une commission d'enquête ayant pour mandat d'examiner les salaires des membres de l'Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse (les députés), afin de déterminer si ces derniers sont convenablement rémunérés dans les circonstances actuelles.

La Commission devait remettre son rapport dans les trois mois suivant les prochaines élections, lesquelles furent fixées par la suite au 13 juin 2006.

Les commissaires ont engagé M. Alan Dunnet, expert professionnel en rémunération reconnu, pour effectuer une recherche comparative sur les niveaux de rémunération au sein d'autres autorités électorales au Canada et d'autres domaines d'emploi en Nouvelle-Écosse. Les commissaires se sont largement appuyés sur les conclusions de la recherche de M. Dunnet.

Les commissaires ont également sollicité la participation du public dans le processus par la poste, un site Web, des annonces dans les journaux et par courrier électronique. Ils ont reçu quatre réponses par courriel. Cinquante-sept organismes représentatifs ont été contactés directement et invités à soumettre des mémoires. Trois ont répondu.

Les commissaires ont jugé qu'il serait utile de tenir des audiences publiques, mais uniquement pendant la période post-électorale, voulant ainsi éviter d'en faire une question partisane dans le cadre des débats électoraux, ce qui selon eux aurait été inapproprié pour leur travail, de nature apolitique.

Par conséquent, des audiences ont été tenues (et largement annoncées dans les journaux provinciaux et locaux) dans quatre villes et deux cités de différentes régions de la Nouvelle-Écosse au cours du mois de juillet. Des six audiences, trois n'ont compté aucun représentant du public, une a eu deux participants du public et un journaliste local, une a compté un participant et une autre, un journaliste local.

La faible réponse à la demande de participation du public formulée par la Commission reflète soit une réticence des Néo-Écossais à sacrifier leurs soirées d'été à la discussion publique ou un manque d'intérêt général pour le sujet à l'étude. Quoi qu'il en soit, les quelques soumissions qui ont été reçues ont été prises en compte par la Commission, et des avis supplémentaires ont été recueillis lors de discussions informelles menées individuellement par chaque commissaire au cours de l'été. Considérant la tiédeur de la réponse, la Commission tient à dire qu'elle a grandement apprécié l'effort de ceux qui ont répondu à son appel et les en remercie sincèrement.

La Commission a également tenu compte de la recherche extensive et de grande valeur menée en 2003 par M. Arthur Donahoe, lequel a déposé son rapport, le plus récent jusqu'à maintenant, sur la rémunération des députés, après une enquête particulièrement

approfondie. Son expérience de la scène internationale lui a permis de nous remettre une analyse très profonde du sujet, et la Commission souhaite lui exprimer son appréciation.

Il nous fallait avant tout recueillir une variété de données. En plus de solliciter des soumissions publiques, la Commission a révisé les niveaux de rémunération de toutes les autres autorités législatives canadiennes, en accordant toutefois une attention particulière à cinq provinces dont les caractéristiques économiques et autres ressemblent le plus à celles de la Nouvelle-Écosse. Elle a aussi révisé une étude sur la rémunération des députés de la Saskatchewan, soit la plus récente étude comparable publiée. La Commission tient à souligner qu'elle s'est inspirée de cet excellent rapport. Les commissaires ont également tenu compte des changements récents apportés à la *House of Assembly Act* (loi sur l'Assemblée législative) de la Nouvelle-Écosse, qui impose maintenant un rajustement annuel de la rémunération des députés en fonction de l'indice des prix à la consommation. La majoration des salaires dans les secteurs public et privé de la Nouvelle-Écosse a également été étudiée. Finalement, les commissaires ont pris en considération la position économique et financière de la province de la Nouvelle-Écosse.

Actuellement en Nouvelle-Écosse, le salaire annuel imposable d'un député est de 65 556 $. Il n'y a plus d'allocation non imposable, laquelle a été abolie l'année dernière en conformité avec certaines autres autorités législatives du Canada. Tous les députés touchent le même salaire de base. Le Premier ministre de la province, les ministres du Cabinet, le président et le vice-président de l'Assemblée, les chefs de parti qui sont députés en place et les leaders à l'Assemblée reçoivent des indemnités de différents nivaux en plus de leur salaire de base.

La Commission a noté que les députés de la Nouvelle-Écosse sont les troisièmes moins bien rémunérés au Canada, en incluant toutes les provinces et territoires et le parlement fédéral. Comparée à cinq provinces données ayant des caractéristiques économiques et régionales similaires, la Nouvelle-Écosse se situe à l'avant dernier rang. L'objectif de la Commission était d'abord de prendre en compte les facteurs locaux et de faire des comparaisons avec les autres autorités législatives, pour ensuite mieux aligner le salaire des députés de la Nouvelle-Écosse sur ceux de leurs pairs d'autres provinces, sans toutefois établir une norme inappropriée au sein de la province elle-même.

Il est par conséquent recommandé que le salaire de base des députés de la Nouvelle-Écosse passe à 79 500 $, portant ainsi la province dans la même fourchette que le Nouveau-Brunswick et la Saskatchewan, mais dans une fourchette considérablement inférieure, suffisamment de l'avis des commissaires, à l'Alberta, l'Ontario et le Québec.

Nous ne recommandons pas que les indemnités supplémentaires des ministres du Cabinet, du président et du vice-président soient rajustées pour le moment. Toutefois, un rajustement à la hausse est recommandé pour les leaders de l'Assemblée et une augmentation considérable est recommandée pour le Premier ministre.

Le raisonnement qui soutient tous ces changements est étudié à fond dans le corps du présent rapport.

Les commissaires désirent exprimer leur appréciation à M. Dunnet et Mme Joan Collier qui leur ont fourni un soutien administratif et à JADE Communications Inc. pour son assistance dans la présentation des données et du rapport définitif.

II. HISTORIQUE ET MANDAT

En février 2006, une commission d'enquête composée de trois personnes a été nommée par le président de l'Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse, l'honorable Murray K. Scott, pour examiner la question des salaires des membres de l'Assemblée législative (les députés). La lettre de nomination est incluse à l'annexe A. La Commission a été invitée à présenter son rapport dans les trois mois suivant les prochaines élections provinciales, fixées par la suite au 13 juin 2006.

Le fondement d'un tel examen se trouve spécifiquement dans la *House of Assembly Act* (Loi de l'Assemblée législative) laquelle gouverne toutes les activités de la législature provinciale. La Commission a été chargée d'examiner le salaire des députés et les indemnités supplémentaires pour les chefs parlementaires comme le Premier ministre, les ministres du Cabinet et le président de l'Assemblée. Son mandat ne comprend pas l'examen des régimes de retraite et autres avantages des députés.

Un sommaire des articles pertinents de la *House of Assembly Act* est inclus à l'annexe B.

L'honorable Barbara McDougall a été invitée à diriger la Commission, et MM. Gordon Gillis et George McLellan ont été nommés commissaires. Vous trouverez à l'annexe C une courte biographie des commissaires.

La Commission a engagé Mme Joan Collier comme adjointe administrative, M. Alan Dunnet, un analyste en rémunération de Halifax, comme chercheur et JADE Communications Inc. comme conseiller en communications.

III. INTRODUCTION

Les membres de l'Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse reçoivent actuellement un salaire annuel, pleinement imposable, de 65 556 $. Tous les membres reçoivent le même montant de base. Les ministres, les leaders parlementaires, le président et le vice-président de l'Assemblée et le Premier ministre reçoivent une indemnité supplémentaire en fonction de leurs responsabilités accrues. Les niveaux spécifiques d'indemnité sont discutés plus loin dans ce rapport.

La plus récente étude sur la rémunération des députés remonte à plus de trois ans, quand M. Arthur Donahoe a mené une étude approfondie sur le sujet, dont il a fait rapport en décembre 2003. M. Donahoe recommandait alors que le niveau approprié du salaire des députés de la Nouvelle-Écosse devrait être de 63 pour cent du salaire des parlementaires canadiens. La recommandation n'a pas été mise en application, mais si tel avait été le cas, le salaire des députés serait passé à 93 051 $. Bien que la présente Commission en soit venue à une conclusion différente, elle a puisé fortement dans la vaste recherche de M. Donahoe, tout comme elle s'est inspirée du rapport récemment publié sur le salaire des députés de la Saskatchewan.

De plus, la Commission a examiné les données comparatives compilées par M. Alan Dunnet, expert professionnel dans le domaine de la rémunération. Bon nombre des statistiques qu'il a fournies sont présentées sous forme de tableaux aux annexes G à K. La Commission a également comparé la rémunération des députés de l'ensemble des autres provinces et territoires et, plus spécifiquement, de cinq provinces dont la population et les capacités fiscales correspondent le plus à celles de la Nouvelle-Écosse. Dans les deux cas, la Nouvelle-Écosse se situe parmi les plus mal classées quant au salaire des députés. La Commission a aussi tenu compte des niveaux de revenu au sein de la province de Nouvelle-Écosse. Le résumé de son étude sur ces catégories se trouve sous « Méthodologie ».

Plus important encore, la Commission a tenu compte du travail effectué par les députés, des défis qu'ils ont à relever et de la contribution qu'ils apportent à l'environnement économique et social en Nouvelle-Écosse. Ce facteur est également discuté dans une prochaine section.

La Commission a décidé délibérément de garder le corps de son rapport relativement court, en présentant les informations à l'appui, statistiques et autres, sous forme d'annexes. Cette décision visait à assurer que les questions à l'étude et l'argumentation seront clairement comprises par les Néo-Écossais, qu'ils soient ou non d'accord avec les conclusions.

IV. DESCRIPTION DU TRAVAIL D'UN DÉPUTÉ

Dans ses réunions publiques, et de manière informelle tout au cours de l'été, la Commission a cherché le plus possible à déterminer à quel point le public comprend ce que font réellement les députés. Elle en est venue à la conclusion que peu de gens dans la population sont pleinement au courant de tout ce qu'exige, en temps et en compétences, le travail d'un député, à moins d'avoir eux-mêmes eu affaire directement avec leur propre député.

Ce qui est clair pour tous, c'est que les députés sont tenus d'assister aux séances de l'Assemblée législative, lesquelles totalisent plusieurs mois par année, ces dernières années. Un grand nombre de jours de séance se prolongent en soirée, et les députés doivent également y assister. Toutes les sessions exigent non seulement la présence des députés, mais que ces derniers aient suffisamment étudié leurs dossiers pour être informés de toutes les questions débattues. Cela est particulièrement vrai en ce qui a trait au travail des comités de l'Assemblée législative : chaque député qui n'est pas membre du Cabinet fait parti d'au moins un comité législatif, allant des comptes publics à la santé, en passant par les services communautaires, l'éducation postsecondaire et les transports. Ces tâches peuvent gruger énormément de temps. Un député doit faire valoir les préoccupations des gens de sa circonscription lors des débats législatifs et doit également rendre compte au public des raisons pour lesquelles il ou elle appuie ou conteste les dispositions législatives. Pour assister aux séances de l'Assemblée législative, bon nombre de députés de partout dans la province passent de longues périodes loin de leur foyer et manquent souvent d'importants événements familiaux.

Le public comprend probablement moins bien que le travail législatif constitue seulement une infime portion de ce que les députés ont à accomplir. Les gens s'attendent – et c'est compréhensible – que les députés servent les intérêts des électeurs de leur circonscription, ceux qui ont voté, comme ceux qui n'ont pas voté pour eux. Les députés doivent prévoir des demandes de nouvelles routes, de construction d'écoles ou de contrôles environnementaux et travailler de concert avec les divers ministères pour produire des résultats. Les gens s'attendent – et c'est compréhensible – qu'ils assistent aux dîners des clubs Rotary, aux encans de charité (et qu'ils enchérissent sur la marchandise!), aux concerts scolaires de Noël, aux ouvertures de supermarché et autres lancements, qu'ils soient également présents aux funérailles et aux mariages de gens qu'ils connaissent parfois à peine et enfin, qu'ils écoutent les doléances, rationnelles ou irrationnelles, d'électeurs de leur circonscription dont la demande de subvention a été rejetée. Leur agenda est habituellement rempli au double ou au triple de sa capacité pour la plupart des fins de semaine passées dans leur circonscription, après avoir conduit plusieurs heures pour revenir d'Halifax tard le vendredi.

Il est rare que les députés se plaignent de leur charge de travail : en fait, cela les stimule, et les taux de satisfaction des députés et des parlementaires quant à leur travail sont très élevés, là où ils ont été mesurés.

Ce qui est le plus difficile, c'est le tribut que la vie politique fait payer aux familles. Les enfants sont parfois raillés dans la cour d'école pour une parole ou un geste de leur parent

député. Si une mère décide de présenter sa candidature, ses enfants sont considérés comme des orphelins, peu importe que la vie de famille soit bien ajustée ou non à la situation. La critique populaire est déjà très difficile à vivre par les députés eux-mêmes, mais elle est doublement perturbatrice pour les membres de leur famille, qui ne sont que des spectateurs sans défense.

Pour des raisons évidentes, le député n'est assuré d'aucune sécurité d'emploi : une élection peut mettre fin abruptement à une carrière politique prometteuse. La transition au secteur privé peut se faire difficilement, surtout pour les députés dont le parti n'est plus au pouvoir.

Les Néo-Écossais doivent se compter chanceux qu'à chaque élection, dans tous les partis, des citoyens ordinaires – souvent extrêmement qualifiés – soient prêts à se soumettre à un processus de nomination, suivi d'une élection, pour servir les gens de leur province. Sauf de rares exceptions, il s'agit de personnes honnêtes et très travailleuses. Il existe de nombreuses raisons qui amènent les gens à vouloir occuper une charge publique, mais le motif le plus fondamental qu'ils partagent tous, c'est un désir de servir la population. Cela donne un corps législatif formé de personnes (52 membres actuellement) capables de participer à l'activité législative, de défendre des idéaux et d'exercer les fonctions de fiduciaire associées à leur charge.

Enfin, en parité avec les autres professions, la rémunération des députés devrait être appropriée au travail exécuté, de façon à leur permettre d'élever une famille et de vivre, non pas dans le luxe, mais confortablement.

Pour appuyer davantage les opinions de la Commission, voici des extraits tirés d'une table ronde tenue à Ottawa en 1994 au cours du Colloque parlementaire régional de l'Association des parlementaires canadiens. Bien que ces interventions ne fournissent aucune preuve quantifiable, la Commission considère qu'elles illustrent bien la charge de travail d'un député au Canada Atlantique.

« Je pense que nous avons un problème de relations publiques et que la meilleure façon d'y remédier est de travailler fort pour prouver à tous que nous méritons nos salaires. » Alan Mitchell, député, Nouvelle-Écosse.

« Ma famille et celle de ma sœur avaient pris l'habitude d'offrir le dîner de Noël à tour de rôle. C'était à notre tour en 1989, lorsqu'un électeur est venu frapper à ma porte le jour de Noël parce son fossé avait gelé et qu'il voulait que je communique avec le ministère des Transports pour obtenir de l'aide. En 1991, c'était de nouveau à notre tour de recevoir. Cette fois, un électeur s'est présenté chez moi pour en savoir plus sur les critères d'admissibilité à l'assurance-chômage. En 1993, mon beau-frère a jugé que nous ne pouvions plus recevoir chez nous pour le repas familial de Noël et que, dorénavant, cela devrait toujours avoir lieu chez lui ». Greg O'Donnell, député, Nouveau-Brunswick

« Les gens pensent que nous travaillons seulement quand la Chambre siège. Il arrive que la Chambre ne siège que 80 jours, mais cela ne veut pas dire que nous ne travaillons que

ces jours-là. Cette fausse impression est très répandue. » Fabian Manning, député, Terre-Neuve

V. MÉTHODOLOGIE

Pour en arriver à ses conclusions, la Commission a pris en considération un certain nombre de facteurs, dont voici les plus significatifs :

- Commentaires du public et des parties intéressées
- Analyses comparatives avec des données nationales, définies par groupes de pairs au niveau provincial et une comparaison de cinq provinces
- Charge de travail du député
- Possibilités de gagner un autre revenu
- Progression de la rémunération dans le secteur public

i. Commentaires du public et des parties intéressées

La Commission a adopté une approche multiple pour solliciter les commentaires du public. Elle a invité le grand public, les conseils et les commissions, les sociétés, les organismes et les députés à lui communiquer des soumissions, afin de lui permettre de bien saisir l'opinion publique sur la question des salaires des députés. Elle a utilisé les moyens suivants :

- **La poste**

  Des lettres sollicitant la soumission de commentaires sur la question ont été envoyées à cinquante-sept parties intéressées. De plus, la Commission a fait paraître des annonces dans les principaux journaux provinciaux et les publications locales de partout dans la province pour informer les Néo-Écossais de ses travaux et leur expliquer les diverses façons offertes au public pour y contribuer. Une adresse de courriel y était fournie. L'adresse postale, le numéro de téléphone et la page Web y étaient indiqués. En plus de sept lettres ou courriels, la Commission a reçu une réponse des trois partis représentés à l'Assemblée législative, lesquels ont tous souligné l'importance de ce processus sans toutefois accepter de présenter un mémoire formel. (Voir les annexes D et F pour une copie de la lettre aux parties intéressées, de la page Web et de l'annonce.)

- **Des réunions publiques**

  Six réunions annoncées ont été tenues au cours du mois de juillet (Kentville, Yarmouth, Bridgewater, Dartmouth, Stellarton et Sydney). L'information dans les journaux et sur le site Web faisait aussi mention des dates et des endroits des réunions. La participation à ces réunions se résume à trois réunions sans aucun participant, une réunion à laquelle s'est présentée une personne, une autre avec trois personnes présentes, incluant un membre des médias locaux, et enfin une réunion à laquelle seul un journaliste local a assisté.

Quoique plutôt désappointant, cela peut se justifier par un manque d'intérêt des Néo-Écossais pour le sujet ou par un calendrier de mi-été inapproprié. En ce qui concerne ce dernier point, le mandant en soi de la Commission ne lui donnait pas le choix. La Commission reste d'avis que cet aspect de la méthodologie était essentiel, puisqu'il offrait la possibilité au public néo-écossais de se faire entendre.

Nous avons appris de cette consultation publique, que la population n'avait aucune connaissance globale du fonctionnement du barème des salaires des députés et que, de plus, cette question semble pour elle englober non seulement les aspects faisant partie du mandat de la Commission, mais également la politique touchant le régime de retraite des élus. La Commission croit qu'il s'agit là d'une importante perspective à noter pour considération future de la question.

Ce que le public nous a dit fait ressortir également un manque d'information adéquate sur le sujet en général, ce qui ne facilite pas les commentaires éclairés. De plus, il semblerait que les Néo-Écossais pensent que les députés de la Nouvelle-Écosse sont mal rétribués en considération de leurs fonctions et des taux de rémunération en vigueur ailleurs au pays.

ii. Analyse comparative

La Commission a invité le chercheur Alan Dunnet à mener une étude comparative entre les salaires actuels dans l'ensemble des provinces et territoires. Le but de cette étude était de calculer la moyenne nationale et de situer la Nouvelle-Écosse parmi l'ensemble. À la base de ce calcul se trouvent l'indemnité imposable et l'allocation non imposable (s'il y a lieu) des députés, qui furent rajustées au besoin pour les rendre comparables. Les résultats ainsi obtenus se trouvent à l'annexe G. On peut y voir clairement que les députés de la Nouvelle-Écosse sont presque les moins bien rémunérés au pays.

Les motifs pour lesquels certaines provinces affichent un tel écart peuvent s'expliquer par une variété de facteurs comme la population, la géographie et le bien-être économique. Par conséquent, la Commission a restreint son étude, pour y inclure un groupe défini de cinq provinces présentant plus d'affinités – les voisins de l'Atlantique, ainsi que la Saskatchewan et le Manitoba. L'inclusion des provinces de l'Atlantique est à la fois appropriée et attendue. Quant aux deux autres provinces, la Saskatchewan en particulier, elles partagent certaines affinités avec la Nouvelle-Écosse en ce qui concerne la population et le bien-être économique. De plus, l'inclusion du Manitoba n'a pas eu un grand impact sur les résultats. La détermination du « salaire » s'est faite de la même façon que ci-dessus (voir l'annexe H).

En examinant les comparaisons appropriées de l'indemnité versée aux députés, la Commission a appliqué plusieurs facteurs pour déterminer quelles autorités législatives devraient être le plus directement comparées. Le premier facteur était la population, et la

Commission était d'avis qu'il serait utile de faire des comparaisons à partir de provinces dont la population était semblable. La province qui se rapproche le plus de la Nouvelle-Écosse sous cet aspect est la Saskatchewan, puis suivent le Nouveau-Brunswick, le Manitoba et Terre-Neuve-et-Labrador.

La Saskatchewan était également la province ayant effectué la plus récente étude sur les niveaux de rémunération, dont elle avait annoncé la mise en œuvre. Dans ce cas, nous disposions des données les plus actuelles. Sur le plan de la population, l'Ontario et le Québec auraient été hors comparaison.

Le facteur suivant que la Commission a jugé le plus approprié à considérer était la géographie. Historiquement, chaque province du Canada Atlantique a dû relever les mêmes défis en matière de capacités sociales et fiscales. Généralement, la Nouvelle-Écosse a été perçue comme le leader régional sur le plan de la population et de la solidité économique. Par conséquent, la Commission a jugé approprié d'inclure Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick. Bien qu'elle ait une population et une économie relativement faibles, l'Île-du-Prince-Édouard a été incluse en raison de sa similarité régionale.

En conséquence, nos calculs ont été effectués en fonction de la moyenne des indemnités de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Île-du-Prince-Édouard, de Terre-Neuve-et-Labrador et du Nouveau-Brunswick. À l'exception de la Saskatchewan, les montants en question étaient en vigueur depuis un certain temps déjà.

iii. Charge de travail d'un député

Comme pour bien des professions, il est difficile de quantifier la charge de travail d'un député. La *quantité* de travail dépend énormément de l'évolution des questions publiques et des attentes régionales. La *qualité* de la contribution d'un député dépend de son style personnel et de son dévouement. Un autre facteur est l'étendue territoriale de la circonscription et la distance qui sépare celle-ci de Halifax. L'étendue territoriale déterminera le niveau de difficultés pour maintenir la communication avec les électeurs et la distance aura un impact sur le temps à consacrer aux déplacements aller et retour entre la circonscription et la capitale.

Des ressources sont disponibles pour tous les députés pour engager du personnel dans les bureaux de circonscription de même que dans leur bureau parlementaire. La qualité de la contribution du député dépendra énormément du bon travail du personnel, mais la plupart des Néo-Écossais préfèrent le contact direct avec leur député pour résoudre un problème donné.

En conclusion, le travail d'un député est ardu et exigeant, comme la Commission a pu s'en rendre compte par sa recherche, l'expérience personnelle, les discussions informelles avec des députés, anciens et actuels, et des observations (limitées) de dirigeants de la collectivité.

iv. Possibilités de gagner un autre revenu

La Commission a examiné les possibilités qu'un député puisse gagner un revenu en plus de son salaire législatif et a conclu que la capacité d'exercer un autre travail, d'exploiter une entreprise ou un commerce, ou de pratiquer une profession est très limitée. La charge de travail d'un député est trop importante et imprévisible pour y ajouter une autre occupation significative. De plus, le potentiel de conflits d'intérêts est très élevé et impose un degré de risque que la plupart des députés ne seraient pas prêts à accepter. Cela est particulièrement, sans l'être toutefois exclusivement, applicable aux ministres du Cabinet.

Par conséquent, les commissaires sont d'avis que le salaire des députés devrait être considéré, dans la plupart des cas, comme étant leur seule source de revenu.

v. Progression de la rémunération dans le secteur public

La Commission a eu l'avantage d'examiner les taux d'augmentation pour certains groupes du secteur public fournis par l'analyste en rémunération. En Nouvelle-Écosse, au cours de la période allant d'avril 2000 à avril 2006, la plupart des groupes du secteur public, y compris les députés, se situaient dans un taux annuel moyen d'augmentation de 3,0 à 3,5 pour cent.

Certaines professions, comme les infirmières, les juges provinciaux et certains élus municipaux, excédaient cinq pour cent annuellement, mais les augmentations salariales annuelles ne sont pas la méthode privilégiée pour réaliser des changements structuraux touchant les niveaux de salaire.

La Commission était convaincue que, si les députés de la Nouvelle-Écosse n'avaient droit qu'à des augmentations alignées sur les autres professions ou groupes, l'écart salarial avec les députés des provinces de la région de l'Atlantique ou de population semblable comme la Saskatchewan (voir l'annexe I) ne pourrait être comblé.

VI. RECHERCHE

En vue de fournir des fondements raisonnables sur lesquels baser les recommandations concernant la rémunération des membres élus de l'Assemblée législative, un certain nombre de comparaisons ont été effectuées avec d'autres autorités législatives canadiennes.

Un premier objectif visait à essayer d'établir une corrélation significative entre la rémunération et les autres facteurs tels que la population servie, le nombre de membres dans l'Assemblée et le nombre d'heures à « siéger ». L'étude n'a permis de dégager aucune relation précise qui pourrait justifier une recommandation définitive, bien que l'on dénote une certaine corrélation entre la rémunération et la population servie.

L'autre objectif était de comparer les niveaux de rémunération des députés de toutes les autorités législatives canadiennes, y compris le gouvernement du Canada. À l'issue de cette comparaison, la Nouvelle-Écosse s'est retrouvée bien en bas de liste (cédant le pas à l'Î.-P.-É. seulement) et au-dessous des provinces et territoires comptant une population similaire ou inférieure.

Alan Dunnet, chercheur
Commission d'enquête sur la rémunération des élus provinciaux de la N.-É.
Septembre 2006

VII. RECOMMANDATIONS

i. Député

Un député est l'un des 52 membres de l'Assemblée législative élus par les électeurs des circonscriptions électorales par lesquelles la province est divisée, tel qu'il est énoncé dans la *House of Assembly Act* (loi de l'Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse).

La Commission recommande que le salaire des députés passe de 65 556 $ à 79 500 $. La Commission note qu'une telle augmentation serait représentative du salaire médian tracé dans la comparaison de cinq provinces. Une telle augmentation ferait passer le salaire des députés de la Nouvelle-Écosse de l'avant-dernier rang au niveau de la moyenne nationale.

Poste	Salaire actuel	Salaire recommandé	Taux d'augmentation
Député	65 556,00 $	79 500,00 $	21,27 %

Les postes suivants seront également soumis aux recommandations ci-dessus pour l'augmentation du salaire des députés. Chacun des titulaires de ces postes reçoit un salaire de député ainsi qu'une indemnité additionnelle correspondant au niveau de leurs fonctions supplémentaires au sein de l'Assemblée législative.

ii. Ministre du Cabinet

Ce terme est appliqué au ministre de la Couronne comme « formulateur » de politique et n'a pas de statut juridique. Le terme légal juste est Conseil exécutif.

Individuellement, les membres du Conseil exécutif – ministres du Cabinet – sont responsables envers l'Assemblée de fonctions qui leur sont spécifiquement assignées.

La Commission recommande que l'indemnité des ministres du Cabinet ne soit pas ajustée pour le moment. Bien que le ministre du Cabinet bénéficiera du changement apporté au volet « député » de son salaire, il est recommandé que son indemnité supplémentaire, soit 43 696 $ actuellement, ne soit pas augmentée pour le moment.

Avec l'augmentation recommandée pour le salaire des députés, le salaire d'un ministre du Cabinet passera à 123 196 $ au total, ce qui se situe dans la moyenne nationale du salaire des ministres de Cabinet.

Poste	Salaire actuel	Salaire recommandé	Taux d'augmentation
Ministre du Cabinet			
- Volet député	65 556,00 $	79 500,00 $	21,27 %
- Volet ministre	43 696,00 $	43 696,00 $	0 %
Total	109 252,00 $	123 196,00 $	12,85 %
Chef de l'Opposition officielle élu	65 556,00 $	79 500,00 $	21,27 %

Le rapport existant pour le salaire du chef de l'Opposition élu restera le même.

iii. Président de l'Assemblée

Le président est la personne chargée de la présidence de l'Assemblée législative. Le président dirige les séances de l'Assemblée, maintient l'ordre, mène les débats, conformément aux règles et pratiques de l'Assemblée, et s'assure que tous les points de vue ont une chance d'être entendus.

Le président ne participe pas aux débats de l'Assemblée et il ne vote pas, sauf en cas d'égalité des voix. Il est le gardien des privilèges de l'Assemblée et protège les droits de ses membres. En dehors de l'Assemblée, le président est le seul représentant de l'Assemblée et le seul symbole de son prestige et de son autorité. Le président a juridiction sur les matières concernant les locaux parlementaires (Province House) et préside le Bureau de régie interne de l'Assemblée législative, organisme chargé de réglementer les services aux députés.

Il y a élection d'un président après chaque élection générale ou si la charge de président devient vacante. Après une élection générale, le président en cours, s'il est toujours député, demeure en fonction jusqu'à ce que l'Assemblée nomme un nouveau président.

Poste	Salaire actuel	Salaire recommandé	Taux d'augmentation
Président			
- Volet député	65 556,00 $	79 500,00 $	21,27 %
- Volet président	43 696,00 $	43 696,00 $	0 %
Total	109 252,00 $	123 196,00 $	11,89 %

iv. Vice-président de l'Assemblée

Le vice-président est élu de la même façon que le président. En cas d'absence du président, le vice-président le remplace à la présidence et exerce les mêmes fonctions que le président. Lorsque l'Assemblée se réunit en comité plénier, le président quitte la présidence et le vice-président exerce alors la vice-présidence du comité. Le vice-président maintient l'ordre au sein du comité plénier et décide de toute demande de rappel au Règlement, sous réserve d'un appel au président.

La Commission ne recommande aucune augmentation du salaire du président et du vice-président de l'Assemblée qui viendrait s'ajouter à l'augmentation du salaire de député qu'ils toucheront. Cette décision se base sur les comparaisons faites avec les autres autorités législatives qui montrent que, si aucune augmentation n'est proposée, les salaires du président et du vice-président se situeraient toujours au-dessus de la moyenne nationale.

Poste	Salaire actuel	Salaire	Taux d'augmentation

		recommandé	
Vice-président			
- Volet député	65 556,00 $	79 500,00 $	21,27 %
- Volet vice-président	21 848,00 $	21 848,00 $	0 %
Total	87 056,00 $	101 348,00 $	16,42 %

v. Chef de l'Opposition officielle

Poste	Salaire actuel	Salaire recommandé	Taux d'augmentation
Chef de l'Opp. officielle			
- Volet député	65 556,00 $	79 500,00 $	21,27 %
- Allocation supplém.	43 969,00 $	43 696,00 $	0 %
Total	109 252,00 $	123 196,00 $	11,89 %

vi. Chef élu d'un parti reconnu

Poste	Salaire actuel	Salaire recommandé	Taux d'augmentation
Chef élu d'un parti reconnu			
- Volet député	65 556,00 $	79 500,00 $	21,27 %
- Volet chef	21 848,00 $	21 848,00 $	0 %
Total	87 404,00 $	101 348,00 $	15,92 %

vii. Leader parlementaire du gouvernement

En tant que leader de la majorité à l'Assemblée législative, le leader parlementaire joue un rôle vital dans le processus parlementaire et est chargé de faire progresser les projets de lois et de promouvoir la coopération entre les membres de l'Assemblée représentant trois différents partis politiques. Cette tâche peut constituer un défi de taille, surtout en période de gouvernement minoritaire, alors qu'il est particulièrement important d'encourager la négociation et la collaboration.

Le leader parlementaire du gouvernement touche actuellement un salaire de 75 556 $ (salaire de député + 10 000 $). La Commission recommande d'augmenter l'indemnité de leader parlementaire d'un montant qui donnera un salaire équivalent à celui du vice-président de l'Assemblée, ce qui représente la moitié de l'indemnité d'un ministre du Cabinet, soit 21 848 $. Cette mesure porterait le salaire du leader parlementaire (incluant l'augmentation recommandée pour le salaire des députés) à 101 348 $.

Poste	Salaire actuel	Salaire recommandé	Taux d'augmentation
Leader parlementaire - Volet député - Volet leader parlementaire	65 556,00 $ 10 000,00 $	79 500,00 $ 21 848,00 $	21,27 % 118,48 %
Total	75 556,00 $	101 348,00 $	34,12 %

Ces recommandations s'appliquent uniquement à un leader parlementaire qui n'est pas membre du Cabinet.

viii. Leader parlementaire adjoint du gouvernement

Poste	Salaire actuel	Salaire recommandé	Taux d'augmentation
Leader parlementaire adjoint du gouvernement - Volet député - Volet leader parlementaire adjoint	65 556,00 $ 5 000,00 $	79 500,00 $ 10 924,00 $	21,27 % 118,48 %
Total	70 556,00 $	90 424,00 $	28,33 %

ix. Leader parlementaire de l'Opposition officielle

Le leader parlementaire de l'Opposition officielle touche actuellement un salaire de 75 556 $ (salaire de député + 10 000 $). La Commission recommande d'augmenter l'indemnité de leader parlementaire de l'Opposition d'un montant qui donnera un salaire équivalent à celui du vice-président de l'Assemblée, ce qui représente la moitié de l'indemnité d'un ministre, soit 21 848 $. Cette mesure porterait le salaire du leader parlementaire de l'Opposition officielle (incluant l'augmentation recommandée pour le salaire des députés) à 101 348 $.

Poste	Salaire actuel	Salaire recommandé	Taux d'augmentation
Leader parlementaire - Volet député - Volet leader parlementaire	65 556,00 $ 10 000,00 $	79 500,00 $ 21 848,00 $	21,27 % 118,48 %
Total	75 556,00 $	101 348,00 $	34,12 %

x. Leader parlementaire d'un parti reconnu

Poste	Salaire actuel	Salaire recommandé	Taux d'augmentation
Leader parlementaire - Volet député - Volet leader	65 556,00 $ 10 000,00 $	79 500,00 $ 21 848,00 $	21,27 % 118,48 %

parlementaire			
Total	75 556,00 $	101 348,00 $	34,12 %

xi. Le Premier ministre

Le Premier ministre est, par convention, le chef du parti qui détient la majorité des sièges à l'Assemblée législative.

Le Premier ministre de la province occupe le poste supérieur le plus élevé dans le processus législatif et, bien qu'il n'existe pas de données comparatives exactes, la Commission croit qu'un bon critère de référence pour rajuster le salaire du Premier ministre est le salaire du poste supérieur le plus élevé dans le système judiciaire – le juge en chef de la province de la Nouvelle-Écosse. La Commission est d'opinion que le Premier ministre devrait être payé comparativement au juge en chef. Le salaire du juge en chef de la province de la Nouvelle-Écosse est fixé par un tribunal indépendant distinct du Cabinet du Premier ministre. Le salaire actuel du juge en chef de la Nouvelle-Écosse est de 190 000 $.

Le salaire du Premier ministre est de 126 880 $ (comprenant un salaire de député + une indemnité de 61 324 $). Bien que la Commission reconnaisse et convienne qu'il ne serait pas prudent d'augmenter le salaire du Premier ministre d'une somme de plus de 60 000 $, elle fait la recommandation suivante en ce qui concerne le salaire du Premier ministre :

La Commission recommande que le Premier ministre reçoive une augmentation annuelle de 10 000 $ pendant les cinq prochaines années. De cette façon, à la suite de la période d'augmentation de cinq ans, le salaire du Premier ministre, chef du pouvoir exécutif, sera au niveau du salaire versé au juge en chef de la Nouvelle-Écosse, chef du pouvoir judiciaire (voir l'annexe J).

Poste	Salaire actuel	Salaire recommandé	Taux d'augmentation
Premier			
- Volet député	65 556,00 $	79 500,00 $	21,27 %
- Volet PM	61 324,00 $	71 324,00 $	16,50 %
Total	126 880,00 $	150 824,00 $	18,87 %

Pour un tableau complet des augmentations de salaire recommandées, veuillez consulter l'annexe G.
Pour un tableau complet des comparaisons des indemnités et salaires des premiers ministres, veuillez consulter l'annexe K

VIII. CONCLUSIONS

La Commission a fait un certain nombre d'observations au cours de ses délibérations, qu'elle aimerait partager avec le président et ses collègues de l'Assemblée législative.

D'abord, bien que certains membres du public considèrent que les députés sont trop payés, les Néo-Écossais les plus informés reconnaissent le rôle important que l'Assemblée législative joue dans le bien-être de la province et de ses habitants et sont ouverts à une augmentation du salaire des députés « dans la limite du raisonnable », quelle qu'en soit la définition.

Déterminer le « juste » niveau de rémunération n'est certes pas une science exacte. Aucune des données comparatives ne correspond précisément, mais la Commission en a conclu que la comparaison avec les groupes de pairs législatifs était le moyen le plus approprié d'y arriver. De là, la Commission recommande, à titre exceptionnel, une augmentation du salaire des députés d'un montant plus élevé que le coût de la vie afin de mieux le faire correspondre aux salaires de leurs pairs des autres provinces. La comparaison avec d'autres groupes à l'intérieur de la province est moins significative parce que le rôle des députés est unique. Le cas du Premier ministre fait exception, puisque son rôle peut être comparé au moins en termes très généraux à celui du juge en chef. En se basant sur la recherche et l'analyse de M. Alan Dunnet, la Commission estime que le coût des recommandations contenues dans le présent rapport *À l'exclusion du coût des prestations de retraite* peut être évalué à 0,0124 % du budget provincial 2006/2007.

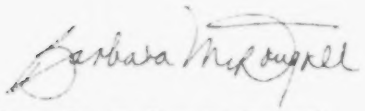
De nombreux membres du public reconnaissent que les députés travaillent fort, bien qu'ils ne soient pas entièrement certains de ce qu'ils font. Dans ce cas, ils donneront aux députés le bénéfice du doute.

Ils répugnent toutefois à donner aux députés le bénéfice du doute dans le domaine des régimes de retraite, des avantages « accessoires » et sociaux. Le rôle des prestations de retraite et des avantages sociaux, et leurs montants, n'est pas bien compris par le public, où il existe une profonde conviction que les avantages accessoires et les prestations de retraite, quoique mal définis et mal interprétés, donnent lieu à de nombreux abus. Cette opinion a été émise volontairement au cours de nos discussions de cet été – tant publiques qu'informelles. Notre mandat n'inclut pas l'examen de ces facteurs et nous n'avons pas de recommandations à faire à cet égard.

Toutefois, la Commission ne peut s'empêcher de presser le président et ses collègues à réviser dans un avenir proche, au moyen peut-être d'un autre processus public, tout le domaine des régimes de retraite et des avantages sociaux pour assurer sa concordance avec les attentes du public. Entre-temps, dès que les circonstances le permettront, l'Assemblée législative devrait instaurer un processus de divulgation et de transparence, de façon à ce que le public puisse tirer ses conclusions en se basant sur des faits et non sur un mythe.

Les commissaires tiennent à remercier tous ceux et celles qui ont participé et contribué à au processus de la Commission.

Plus spécifiquement, nous tenons également à remercier le président de l'Assemblée pour nous avoir donné la possibilité de servir au sein de la Commission. Nous avons vécu une expérience intéressante et stimulante et, nous l'espérons, utile.



Honorable Barbara McDougall
Commission d'enquête sur la rémunération des élus provinciaux de la Nouvelle-Écosse

Annexes

Annexe A
Lettre de nomination

Note du traducteur : Cette lettre a été remise aux commissaires en confirmation de leur nomination.

The Speaker
House of Assembly
Nova Scotia

February 6, 2006

To: Mr. Gordon Gillis, B.A., LL.B
Hon. Barbara McDougall, P.C.
Mr. George McLellan, M.B.A., C.M.A.

Dear Hon. Ms. McDougall:

Please accept this letter as confirmation of your appointment as Commissioners, with the Honourable Barbara McDougall as Chair, pursuant to the House of the Assembly Act, R.S.N.S. as amended. You are required to make an inquiry and a report respecting the indemnities and salaries to be paid pursuant to the said House of Assembly Act and the Executive Council Act. Your report is due on or before the expiry of three months following the date of the election of the next General Assembly.

I wish to express my gratitude for your willingness to take on this task and I look forward to receiving your report in due course.

Yours sincerely,

Murray Scott, M.B.
Speaker

PO Box 1617, Halifax
Nova Scotia, Canada B3J 2Y3
Bus 902 424-5707 *Fax* 902 424-0526

Annexe B
House of Assembly Act et modifications récentes à la Loi

Note du traducteur : La *House of Assembly Act* (loi sur l'Assemblée législative) étant une loi de la Nouvelle-Écosse, elle n'est pas traduite, pas plus que la *Executive Council Act* (loi sur le Conseil exécutif) et la *Public Inquiries Act* (loi sur les enquêtes publiques) dont il est fait mention dans le présent texte.

La *House of Assembly Act* stipule à l'article 45 (1) que le président de l'Assemblée, après consultation appropriée, doit au plus tard le premier jour d'octobre de chaque année nommer des personnes chargées de faire enquête et de déposer un rapport concernant les indemnités. Les allocations et les salaires seront payés conformément à la *House of Assembly Act* et à la *Executive Council Act*.

L'article 45 (3) stipule que sous réception du rapport, le président doit s'assurer de la mise en œuvre des recommandations et « Elles doivent avoir la même force exécutoire que si elles étaient édictées par l'Assemblée législative, et elles se substituent aux dispositions de la présente Loi (*House of Assembly Act*) et de la *Executive Council Act*, selon le cas. »

L'article 45 (4) stipule que les recommandations s'appliquent du premier jour de janvier suivant immédiatement l'année dans laquelle les personnes sont nommées pour effectuer le rapport, jusqu'à ce qu'elles soient de nouveau modifiées.

En août 2006, le Chapitre 1 (Supplément de 1992) des Statuts refondus, 1989, a été de nouveau modifié par l'ajout, immédiatement après l'article 45, de l'article suivant :

Article 45A (1) Dans les soixante jours suivant le jour du scrutin ordinaire de chaque élection générale, le président de l'Assemblée doit nommer trois personnes pour faire enquête et présenter un rapport concernant l'indemnité annuelle à être versée aux membres de l'Assemblée législative conformément à la présente Loi, les salaires à être versés au président de l'Assemblée, au vice-président, au chef de l'Opposition et au chef de tout autre parti d'opposition reconnu conformément à la présente Loi et les salaires à être versés aux membres du Conseil exécutif conformément la *Executive Council Act*.

(2) Si l'Assemblée législative n'a pas élu de président dans les soixante jours suivant un jour de scrutin ordinaire, le secrétaire général doit nommer trois personnes pour faire enquête et présenter un rapport.

(3) Les personnes nommées par le président conformément au paragraphe (1) de l'article 45 au cours de l'année 2006 et avant la prise d'effet du présent article sont considérées avoir été nommées conformément au paragraphe (1) du présent article.

(4) Les personnes nommées conformément aux paragraphes (1) ou (2) ont tous les pouvoirs, privilèges et immunités du commissaire nommé conformément à la *Public Inquiries Act* et doivent faire leur enquête et présenter leur rapport renfermant des recommandations au président de l'Assemblée ou, si aucun président n'a été élu, au secrétaire général dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de scrutin ordinaire.

(5) Le président de l'Assemblée ou le secrétaire général, selon le cas, sur réception du rapport renfermant les recommandations des personnes nommées conformément aux paragraphes (1) ou (2), doit s'assurer que leurs recommandations concernant l'indemnité annuelle à être versée aux membres de l'Assemblée législative conformément de la présente Loi, les salaires à être versés au président de l'Assemblée, au vice-président, au chef de l'Opposition et au chef de tout autre parti d'opposition reconnu conformément à la présente Loi, de même que les salaires à être versés aux membres du Conseil exécutif conformément à la *Executive Council Act* soient mises en œuvre, et ces recommandations ont la même force exécutoire que si elles avaient été édictées par l'Assemblée législative et elles se substituent aux dispositions de la présente Loi et de la *Executive Council Act*, selon le cas.

(6) Les recommandations prennent effet le premier jour du mois suivant immédiatement le mois où un jour de scrutin ordinaire a lieu.

(7) Chaque année par la suite, à la date anniversaire de la date de prise d'effet des recommandations, l'indemnité et les salaires annuels seront augmentés en proportion de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Annexe C
Biographies

L'honorable Barbara McDougall, C. P., O.C., B.A. LL.D hon., C.F.A.

Analyste en placements et journaliste de profession, Mme McDougall est actuellement conseillère auprès du cabinet d'avocats Aird & Berlis, de Toronto. De 1984 à 1993, elle a siégé à la Chambre des communes à titre de députée de la circonscription de St. Paul's, (Toronto). Au cours de ses neuf années de mandat, elle a occupé plusieurs portefeuilles dans le gouvernement, notamment ceux de ministre d'État, Finances, de ministre de l'Emploi et de l'Immigration et de secrétaire d'État aux Affaires extérieures. Elle s'est retirée sans avoir subi de défaite et est retournée au secteur privé, où elle siège maintenant au conseil d'administration de plusieurs corporations canadiennes.

Mme McDougall agit aussi régulièrement sur la scène nationale à titre de commentatrice et de chroniqueuse en matière d'affaires internationales et courantes et elle participe, à titre de représentante fédérale spéciale, aux négociations concernant les questions soulevées par la collectivité des Six Nations, dans le sud de l'Ontario.

George McLellan

George McLellan est président et chef de la direction de Emergency Medical Care (EMC) depuis octobre 2005. EMC est une filiale de Croix Bleue Medavie un des principaux fournisseurs de produits de protection-santé au Canada Atlantique.

M. McLellan a occupé plusieurs autres postes dans l'administration municipale et dans le secteur privé, surtout dans le secteur bancaire, aussi bien au Canada que sur le plan international.

Il a été directeur municipal de la Municipalité régionale de Halifax (HRM), poste auquel il a été nommé en janvier 2002. Son association avec des changements majeurs qui se sont produits au sein de structures publiques et privées, importantes et diverses, l'a bien préparé pour affronter les défis de taille que représentent l'HRM et maintenant, EMC. Au cours de son mandat auprès de l'HRM, M. McLellan a exécuté une évaluation de la rémunération des conseillers municipaux, incluant la direction d'un comité chargé de réviser la structure et de faire des recommandations de changement.

À titre de président et chef de la direction de EMC, M. McLellan est chargé du contrat de gestion des opérations des services ambulanciers pour la Nouvelle-Écosse. Ce contrat à haute performance est passé avec les services d'urgences de santé Emergency Health Services (EHS), une division du ministère de la Santé de la Nouvelle-Écosse. Le contrat

englobe à la fois les aspects de communications médicales et de services ambulanciers terrestres des services paramédicaux de la province.

M. McLellan est aussi président et chef de la direction de Medavie EMS, qui exploite les services ambulanciers provinciaux à l'Île-du-Prince-Édouard et négocie actuellement un contrat visant la prestation d'un service ambulancier de pointe pour la province du Nouveau-Brunswick.

Gordon Gillis

Gordon D Gillis est un avocat-procureur diplômé de la faculté de droit de l'Université Dalhousie, qui compte 25 ans d'expérience en droit, relations du travail et en gouvernance du secteur public.

Il a une expérience pratique directe en planification stratégique, ressources humaines, gouvernance et allocation des ressources et a occupé les fonctions de sous-ministre pendant 18 ans à différents postes, y compris sous-procureur général; solliciteur général adjoint; sous-ministre de la Justice; sous-ministre des Services communautaires, sous-ministre du Travail; sous-ministre des Affaires intergouvernementales et sous-ministre au Conseil du Trésor. De plus, à deux occasions, il a été sous-ministre auprès du Premier ministre et, à ce titre, a agi en tant que fonctionnaire supérieur de direction du gouvernement de la Nouvelle-Écosse.

Il a fréquemment donné des conférences et des classes dirigées sur la gouvernance à des groupes de gestionnaires dans le cadre de programmes de développement du leadership et au niveau universitaire. Il a suivi et réussi un certificat en Médiation et règlement extrajudiciaire des conflits de la faculté de droit de l'Université de Windsor. Il a également réussi des cours en perfectionnement de la gestion du Canadian Center for Management Studies ainsi qu'en perfectionnement des cadres à l'intention des gestionnaires.

Il a été membre de plusieurs conseils d'administration dans les secteurs tant à but lucratif que non lucratif, et son domaine d'exercice préféré est l'arbitrage et la méditation.

Annexe D
Lettre d'invitation à soumettre un mémoire adressée aux parties intéressées

Note du traducteur : Cette lettre ayant été envoyée en anglais seulement, il s'agit ici d'une traduction.

Commission d'enquête sur la rémunération des élus provinciaux

Commissaires :
Hon. Barbara McDougall, présidente
M. George McLellan
M. Gordon D. Gillis

Centennial Building, bureau 302
1660, rue Hollis, C. P. 2261
HALIFAX (Nouvelle-Écosse) B3J 3C8

Le 20 juin 2006

Madame,

Monsieur,

En février 2006, le président de l'Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse a constitué une Commission d'enquête sur la rémunération des élus provinciaux. J'ai été nommée présidente de cette Commission, et également commissaire au même titre que MM. George McLellan et Gordon D. Gillis, pour « mener une enquête et déposer un rapport sur les indemnités et les salaires à être versés conformément aux lois sur l'Assemblée législative et sur le Conseil exécutif, *House of Assembly Act* et *Executive Council Act*. »

M. Alan Dunnet, analyste en rémunération et conseiller de la Commission, effectue des recherches sur la question. Nous tiendrons également des audiences publiques en juillet dans les six endroits suivants en Nouvelle-Écosse:

Région	Lieu	Date	Heure
Kentville	Collège communautaire de la N.-É. Campus de Kingstec	Mardi 11 juillet	De 19 h à 21 h
Yarmouth	Collège communautaire de la N.-É. Campus de Burridge	Mercredi 12 juillet	De 19 h à 21 h
Bridgewater	Lieu à déterminer	Jeudi 13 juillet	De 19 h à 21 h
Dartmouth	Collège communautaire de la N.-É. Campus de Akerley	Mardi 18 juillet	De 19 h à 21 h
Stellarton	Collège communautaire de la N.-É. Campus de Pictou	Mercredi 19 juillet	De 19 h à 21 h
Sydney	Lieu à déterminer	Jeudi 20 juillet	De 19 h à 21 h

Un horaire sera affiché sur notre site Web au :
www.nscommissionofinquiry.ca.

Dans le cadre de ce processus, nous invitons votre organisme à assister à l'une de ces audiences et à nous soumettre vos commentaires. Vous pouvez également faire une soumission écrite par courriel à : Commission_of_Inquiry@gov.ns.ca, ou vous pouvez nous en faire parvenir un exemplaire à nos bureaux situés au :

Bureau de la Commission d'enquête
sur la rémunération des élus provinciaux
Centennial Building, bureau 302
1660, rue Hollis
C. P. 2261
Halifax N.-É. B3J 3C8

Les soumissions sont acceptées dans les deux langues officielles. La date limite de soumission est le mercredi 26 juillet 2006.

L'opinion du public compte pour beaucoup dans le processus, nous sollicitons donc instamment votre participation.

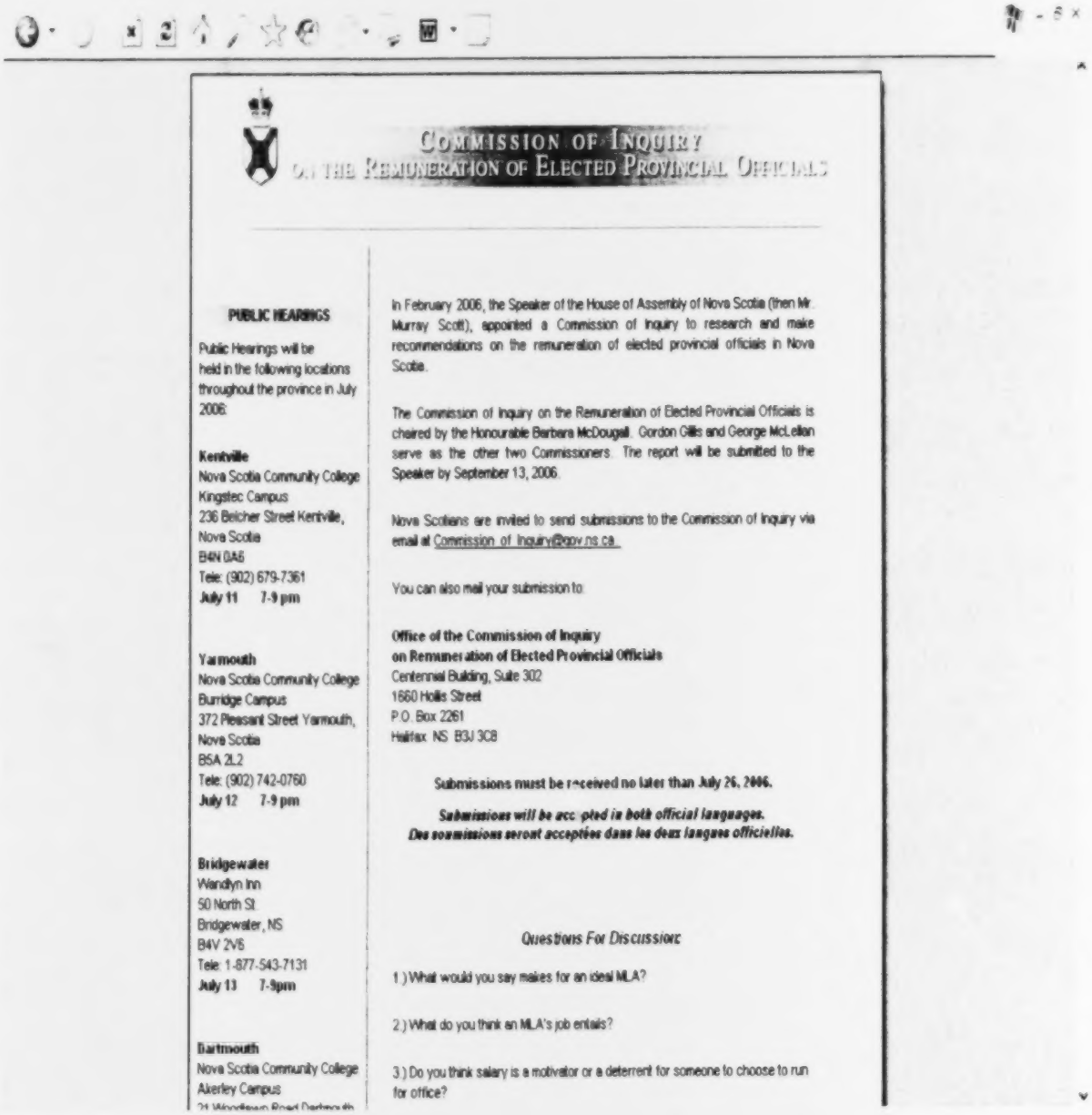
Très sincèrement,

Barbara McDougall

Honorable Barbara McDougall, C.P., O.C., C.F.A., L.L.D.
Présidente, Commission d'enquête

Annexe E
Page Web

Nota : Cette image est une simple copie écran partielle de la page Web. Le site Web (en anglais seulement) peut être consulté au : http://www.nscommissionofinquiry.ca .



COMMISSION OF INQUIRY
ON THE REMUNERATION OF ELECTED PROVINCIAL OFFICIALS

PUBLIC HEARINGS

Public Hearings will be held in the following locations throughout the province in July 2006:

Kentville
Nova Scotia Community College
Kingstec Campus
236 Belcher Street Kentville,
Nova Scotia
B4N 0A6
Tele: (902) 679-7361
July 11 7-9 pm

Yarmouth
Nova Scotia Community College
Burridge Campus
372 Pleasant Street Yarmouth,
Nova Scotia
B5A 2L2
Tele: (902) 742-0760
July 12 7-9 pm

Bridgewater
Wandlyn Inn
50 North St
Bridgewater, NS
B4V 2V6
Tele: 1-877-543-7131
July 13 7-9pm

Dartmouth
Nova Scotia Community College
Akerley Campus
21 Woodlawn Road Dartmouth

In February 2006, the Speaker of the House of Assembly of Nova Scotia (then Mr. Murray Scott), appointed a Commission of Inquiry to research and make recommendations on the remuneration of elected provincial officials in Nova Scotia.

The Commission of Inquiry on the Remuneration of Elected Provincial Officials is chaired by the Honourable Barbara McDougall. Gordon Gillis and George McLellan serve as the other two Commissioners. The report will be submitted to the Speaker by September 13, 2006.

Nova Scotians are invited to send submissions to the Commission of Inquiry via email at Commission_of_Inquiry@gov.ns.ca

You can also mail your submission to:

Office of the Commission of Inquiry
on Remuneration of Elected Provincial Officials
Centennial Building, Suite 302
1660 Hollis Street
P.O. Box 2261
Halifax NS B3J 3C8

Submissions must be received no later than July 26, 2006.

Submissions will be accepted in both official languages.
Des soumissions seront acceptées dans les deux langues officielles.

Questions For Discussion:

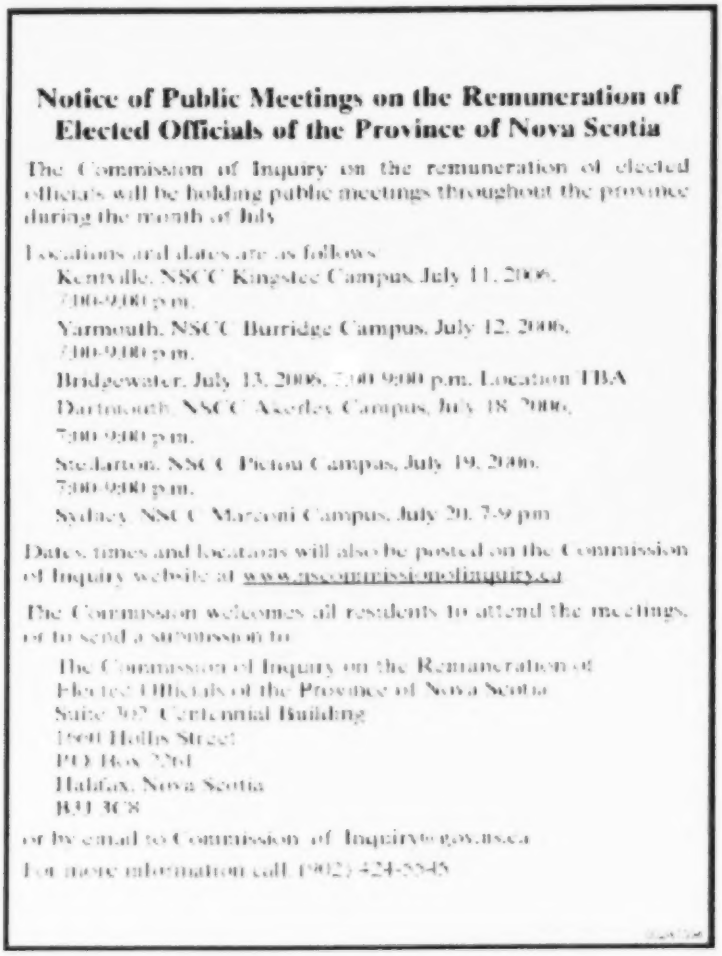
1.) What would you say makes for an ideal MLA?

2.) What do you think an MLA's job entails?

3.) Do you think salary is a motivator or a deterrent for someone to choose to run for office?

Annexe F
Annonce

Note du traducteur : Cette image est une copie de l'annonce qui a paru dans les journaux locaux pour informer le public de la tenue d'audiences publiques sur la rémunération des députés à l'échelle de la province.



Notice of Public Meetings on the Remuneration of Elected Officials of the Province of Nova Scotia

The Commission of Inquiry on the remuneration of elected officials will be holding public meetings throughout the province during the month of July.

Locations and dates are as follows:

Kentville, NSCC Kingstec Campus, July 11, 2006, 7:00-9:00 p.m.

Yarmouth, NSCC Burridge Campus, July 12, 2006, 7:00-9:00 p.m.

Bridgewater, July 13, 2006, 7:00-9:00 p.m. Location TBA

Dartmouth, NSCC Akerley Campus, July 18, 2006, 7:00-9:00 p.m.

Stellarton, NSCC Pictou Campus, July 19, 2006, 7:00-9:00 p.m.

Sydney, NSCC Marconi Campus, July 20, 7-9 pm

Dates, times and locations will also be posted on the Commission of Inquiry website at www.nscompensationinquiry.ca

The Commission welcomes all residents to attend the meetings, or to send a submission to:

The Commission of Inquiry on the Remuneration of
Elected Officials of the Province of Nova Scotia
Suite 307, Centennial Building
1660 Hollis Street
P.O. Box 2264
Halifax, Nova Scotia
B3J 3C8

or by e-mail to Commission_of_Inquiry@gov.ns.ca

For more information call (902) 424-5545

Annexe G Indemnités des membres de l'Assemblée législative de la N.-É.							
Poste	**Indemnité en cours**			**2006 Indemnité recommandée**			**Augmen-tation**
	Indemnité annuelle	Allocation supplém.	Total	Indemnité annuelle	Allocation supplém.	Total	%
Député	65 556 $		65 556 $	79 500 $		79 500 $	21 %
Premier ministre*	65 556 $	61 324 $	126 880 $	79 500 $	71 324 $*	150 824 $	18,87 %
				*Augmentation de 10 000 $ cette année et à chacune des quatre années suivantes			
Ministre du Cabinet**	65 556 $	43 696 $	109 252 $	79 500 $	43 696 $**	123 196 $	11,89 %
				** Pas d'augmentation			
Président***	65 556 $	43 696 $	109 252 $	79 500 $	43 696 $**	123 196 $	11,89 %
Vice-président***	65 556 $	21 848 $	87 404 $	79 500 $	21 848 $**	101 348 $	16,42 %
				*** Pas d'augmentation			
Chef de l'Opposition officielle	65 556 $	$43.696	109 252 $	79 500 $	43 696 $	123 196 $	11,89 %
Chef élu d'un parti reconnu	65 556 $	21 848 $	87 404 $	79 500 $	21 848 $	101 348 $	15,92 %
Leader parlementaire du gouvern.[1]	65 556 $	10 000 $	75 556 $	79 500 $	21 848 $	101 348 $	34,12 %
Leader parlementaire adjoint du gouvern.	65 556 $	5 000 $	70 556 $	79 500 $	10 924 $	90 424 $	28,33 %
Leader parlementaire de l'Opposition	65 556 $	10 000 $	75 556 $	79 500 $	21 848 $	101 348 $	34,12 %
Leader parlementaire d'un parti reconnu	65 556 $	10 000 $	75 556 $	79 500 $	21 848 $	101 348 $	34,12 %

[1] Applicable seulement si le leader parlementaire n'est pas membre du Cabinet

Annexe H
Comparaisons des salaires de cinq provinces

Députés		Premier ministre	
Terre-Neuve-et-Labrador	87 630 $	Terre-Neuve-et-Labrador	68 252 $
Saskatchewan *	80 500 $	Île-du-Prince-Édouard	60 054 $
Nouveau-Brunswick	79 779 $	Saskatchewan **	58 547 $
Manitoba	73 512 $	Nouveau-Brunswick	58 871 $
Île-du-Prince-Édouard	56 849 $	Manitoba	48 556 $
Nouvelle-Écosse	65 556 $	Nouvelle-Écosse	61 324 $
Ministre du Cabinet		**Président de l'Assemblée**	
Terre-Neuve-et-Labrador	49 480 $	Terre-Neuve-et-Labrador	49 480 $
Île-du-Prince-Édouard	42 420 $	Saskatchewan **	35 127 $
Saskatchewan **	40 984 $	Île-du-Prince-Édouard	31 812 $
Nouveau-Brunswick	39 248 $	Manitoba	30 350 $
Manitoba	30 350 $	Nouveau-Brunswick	29 437 $
Nouvelle-Écosse	43 696 $	Nouvelle-Écosse	43 696 $
Vice-président de l'Assemblée		**Leader parlementaire du gouvernement**	
Terre-Neuve-et-Labrador	24 740 $	Terre-Neuve-et-Labrador	24 740 $
Île-du-Prince-Édouard	15 906 $	Saskatchewan **	11 978 $
Saskatchewan **	11 978 $	Île-du-Prince-Édouard	11 470 $
Nouveau-Brunswick	9 126 $	Manitoba	8 500 $
Manitoba	8 500 $	Nouveau-Brunswick ***	s/o
Nouvelle-Écosse	21 848 $	Nouvelle-Écosse	10 000 $
Chef de l'Opposition		**Chef d'un parti reconnu**	
Terre-Neuve-et-Labrador	49 480 $	Manitoba	24 279 $
Île-du-Prince-Édouard	42 420 $	Saskatchewan **	20 492 $
Saskatchewan **	40 984 $	Île-du-Prince-Édouard	16 034 $
Nouveau-Brunswick	39 248 $	Nouveau-Brunswick	12 000 $
Manitoba	30 350 $	Terre-Neuve-et-Labrador ***	s/o
Nouvelle-Écosse	43 696 $	Nouvelle-Écosse	21 848 $

* Entrera en vigueur en janvier 2007 **Données 2006; nouvelles données non disponibles *** Données non disponibles

Annexe I

Augmentation des taux normaux pour divers groupes donnés du secteur public de la N.-É.

Poste	Avril 2000	Avril 2006	Variation en %	Variation ann. moyenne en %
Députés Nouvelle-Écosse	* 46 551 $	** 56 135 $	20,6	3,4
Sous-ministres (échelle publiée)	112,393 $ (all. auto inc.)	133 857 (all. auto inc.)	19,1	3,2
Exceptions – sous-ministres :				
Santé	NA	180 000 $		
Éducation	NA	148 600 $		
Trésorie et Bureau des politiques	NA	148 000 $		
Gestion de la haute fonction publique	96 424 $	114 834 $	19,1	3,2
Fonction publique (NSGGEU–syndicat de la FP et des employés généraux de la N.-É.)	65 881 $	78 460 $	19,1	3,2
Infirmières (Régie régionale de la santé Capital)	45 503 $	59 896 $	31,6	5,3
PDG Centre de santé IWK	166 960 $	193 040 $	15,6	2,6
Enseignants (NSTU–syndicat des enseignants de la N.-É.)	50 234 $	59 924 $	19,3	3,2
Superintendants de conseil scolaire		127 529 $		
Salaires de base des superintendants – Fév. 2002	135 000 $			
Halifax RSB[1]	112 500 $			
Chignecto-Central RSB	114 000 $			
Annapolis Valley RSB	106 000 $			
Cape Breton-Victoria RSB	106 000 $			
Strait RSB	104 000 $			
Conseil scolaire acadien provincial (CSAP)	95 183 $			
Southwest RSB				
Nota : *Le poste de superintendant a été aboli et remplacé par un président-directeur général, en charge de l'aspect non pédagogique du conseil.*				
Simple juge	143 000 $	185 115 $	30,4	5,2
Juge en chef	147 000 $	190 404 $	30,0	5,0
Juge de la Cour provinciale	137 000 $	176 300 $	29,0	5,0
Maire Municipalité régionale du Cap-Breton	83 029 $	89 783 $	8,1	1,35
Président-directeur général Municipalité régionale d'Halifax	125 000 $	150 000 $	20,0	3,3
Directeur municipal Municipalité régionale du Cap-Breton	104 348 $	118 000 $	13,1	2,2

* Indemnité imposable de 31 034 $ plus allocation non imposable de 15 517 $.

** Équivalent à une indemnité imposable de 38 370 $ plus une allocation non imposable de 17 765 $.

NOTA : *Le volet non imposable a été éliminé en avril 2006, et le salaire a été porté à un montant imposable équivalent de 65 556 $.*

[1] Note du traducteur : RSB : Regional School Board, soit *Commission scolaire régionale*

Annexe J
Rémunération Premier ministre vs juge en chef de la province

Autorité législative	Salaire Premier ministre	Juge en chef de la province	Rapport (%) *
Chambre des communes	295 400 $	297 100 $	1,01
Québec	179 185 $	192 535 $	1,07
Ontario	159 166 $	237 184 $	1,49
Territoires du Nord-Ouest	159 863 $	s/o	
Alberta	145 380 $	235 000 $	1,62
Terre-Neuve-et-Labrador	139 112 $	168 731 $	1,21
Nunavut	138 640 $	s/o	
Saskatchewan	128 790 $	s/o	
Nouvelle-Écosse	126 880 $	190 000 $	1,50
Nouveau-Brunswick	124 804 $	160 706 $	1,29
Manitoba	122 068 $	s/o	
Colombie-Britannique	121 100 $	221 760 $	1,83
Île-du-Prince-Édouard	99 743 $	s/o	
Yukon	65 098 $	207 901 $	3,19

* Salaire du juge en chef exprimé en pourcentage du salaire du Premier ministre
** Données non disponibles

Annexe K Comparaison des indemnités et salaires des Premiers ministres - 2006			
Autorité législative	**Indemnités de député**	**Allocation non imposable (ANI)**	**Salaire de Premier ministre**
Chambre des communes	147 700 $	s/o	70 800 $ 2 122 $ (allocation d'automobile)
Leader du gouvernement au Sénat	122 700 $	s/o	70 800 $ Leader du gouvernement au Sénat 2 122 $ (allocation d'automobile)
Ontario	88 771 $	s/o	70 395 $
Territoires du Nord-Ouest	87 572 $	6 784 $ (dans limites DP) 10 483 $ (hors limites DP)	64 664 $
Québec	80 464 $	14 234 $	84 487 $
Colombie-Britannique	76 100 $	s/o	45 000 $
Manitoba	73 512 $	s/o	48 556 $
Nunavut	68 543 $	1ers 1 000 $	70 097 $
Nouvelle-Écosse	65 556 $	Abolie en 2006	61 324 $
Saskatchewan *	64 817 $	5 426 $	58 547 $
Terre-Neuve-et-Labrador	47 240 $	23 620 $	68 252 $
Alberta	47 496 $	23 748 $	74 136 $
Nouveau-Brunswick	43 955 $	21 977 $	58 871 $
Yukon	38 183 $	16 669 $ (dans Whitehorse) 19 091 $ (hors Whitehorse)	7 824 $
Île-du-Prince-Édouard	36 689 $	12 000 $	60 054 $ (NI) 3 000 $ (I)

*Saskatchewan : données de 2006
DP : distance à parcourir
s/o: sans objet
I : imposable
NI – non imposable

Annexe L Statistiques financières choisies Province de la Nouvelle-Écosse				
	Chiffres réels			Projetés
	Année 1999-2000	Année 2002-2003	Année 2004-2005	Année 2005-2006
Revenu consolidé				
Sources fédérales	1 817 618 $	1 769 428 $	2 174 964 $	2 266 145 $
Sources provinciales	2 932 630 $	3 527 789 $	4 032 208 $	4 348 092 $
Total – revenu consolidé	4 750 248 $	5 287 217 $	6 207 172 $	6 614 237 $
Dépenses de programmes choisies				
Services communautaires	583 320 $	684 795 $	704 440 $	711 514 $
Éducation et universités	1 076 287 $	1 391 119 $	1 239 127 $	1 297 797 $
Santé	1 770 278 $	2 168 212 $	2 369 408 $	2 573 351 $
Frais nets de service de la dette	850 800 $	1 079 989 $	890 328 $	872 057 $
Dépenses de programmes totales	4 185 434 $	5 984 916 $	5 192 710 $	5 588 376 $
Surplus (déficit)	(796 961 $)	27 837 $	165 293 $	151 002 $

Source : ministère des Finances de la N.-É.

Dette directe nette/Produit intérieur brut Province de la Nouvelle-Écosse				
	Chiffres réels			Estimés
	Année financière 1999-2000	Année financière 2002-2003	Année financière 2004-2005	Année financière 2005-2006
Dette directe nette	11 230,7 $	12 226,0 $	12 381,2 $	12 471,4 $
Produit intérieur brut	23 059,0 $	27 247,0 $	30 232,0 $	31 518,0 $
Ratio	48,7 %	44,9 %	41,0 %	39,6 %

Source : ministère des Finances de la N.-É.
ANI : allocation non imposable

Références

Revue parlementaire canadienne 1994

Members Manual (manuel des députés)
Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse, avril 2006

NS *House of Assembly Act*
Chapter 1 (1992 Supplement) of the Revised Statues, 1989
Amended 1993, c. 50; recommendation of Nova Scotia Commission of Inquiry on Remuneration of Elected Provincial Officials for 1994 noted; 1994-95, c. 20; 1997 (2nd Session), c. 6, s. 4; recommendation of Nova Scotia Commission of Inquiry on Remuneration of Elected Provincial Officials for 1999; 1999, c. 10; recommendation of Nova Scotia Commission of Inquiry on Remuneration of Elected Provincial Officials for 2000; 2001, c. 16; 2001, c. 47; 2002, c. 33; 2002, c. 34, ss.1-4; c. 3, s. 24; 2004, c. 13, 2004, c. 36; 2004, c. 37; 2005, c. 51; 2006, c. 9, s. 45; 2006, c 9, s. 45A
(Note du traducteur : Il s'agit de la loi sur l'Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse, chapitre premier (supplément 1992) des statuts refondus, 1989, et ses modifications, lesquelles sont basées en grande partie sur les recommandations de commissions d'enquête successives sur la rémunération des élus provinciaux de la Nouvelle-Écosse. Les lois et statuts de la Nouvelle-Écosse ne sont pas encore traduits.)

Province de la Saskatchewan
Independent Review Committee on MLA Indemnity 2006

Province de la Nouvelle-Écosse
Commission of Inquiry on Remuneration of Elected Provincial Officials 2003

Les députés

Indemnités et allocations

Rémunération et allocations

Frais de déplacement et de logement

Local de circonscription électorale

Personnel du député

Services parlementaires

Les conditions de travail des députés comprennent une indemnité annuelle, à laquelle s'ajoute, pour certaines fonctions parlementaires, une indemnité additionnelle. Ils ont également droit à une allocation de dépenses pour le remboursement de dépenses qu'ils engagent dans l'exercice de leurs fonctions. La réglementation prévoit le remboursement de leurs déplacements entre la circonscription électorale et le Parlement ainsi qu'une allocation pour déplacement et voyage pour activités politiques au Québec et des frais de logement à Québec. La location, dans la circonscription électorale du député, d'un local pour recevoir ses électeurs ainsi que diverses dépenses nécessaires pour assumer le bon fonctionnement du local et l'exercice des fonctions du député sont également autorisées par règlement. Une masse salariale leur est octroyée pour la rémunération de leur personnel. À l'hôtel du Parlement, des services parlementaires leur sont fournis.

Rémunération et allocations

Indemnité annuelle

En vertu de l'article 1 de la *Loi sur les conditions de travail et le régime de retraite des membres de l'Assemblée nationale* (L.R.Q., chapitre C-52.1), le député reçoit une indemnité annuelle de 82 073 $ depuis le 1er avril 2007.

Après cette date, l'augmentation de l'indemnité annuelle du député est égale au pourcentage de majoration des échelles de traitement du corps d'emploi des cadres de la fonction publique, aux dates de prise d'effet de ces nouvelles échelles.

Indemnité additionnelle

Le député qui exerce certaines fonctions parlementaires reçoit une indemnité additionnelle correspondant à un pourcentage de l'indemnité annuelle.

Le député qui exerce plus d'une fonction pour laquelle est accordée une indemnité additionnelle n'a droit qu'à l'indemnité la plus élevée.

Tableau des indemnités additionnelles au 1er avril 2007

Le tableau ci-dessous indique, au 1er avril 2007, les montants annuels des indemnités additionnelles que peut recevoir un député.

Fonctions parlementaires	Pourcentage de l'indemnité de base	Indemnité additionnelle
Premier ministre	105 %	86 177 $
Ministre (incluant le leader parlementaire du gouvernement)	75 %	61 555 $
Président de l'Assemblée nationale	75 %	61 555 $
Vice-président de l'Assemblée nationale	35 %	28 726 $
Adjoint parlementaire	20 %	16 415 $
Chef de l'opposition officielle	75 %	61 555 $
Leader parlementaire de l'opposition officielle	35 %	28 726 $
Chef d'un parti d'opposition reconnu	35 %	28 726 $
Whip en chef du gouvernement	35 %	28 726 $
Whip en chef de l'opposition officielle	30 %	24 622 $
Leader parlementaire adjoint du gouvernement	25 %	20 518 $
Leader parlementaire adjoint de l'opposition officielle	20 %	16 415 $
Whip d'un parti d'opposition reconnu	20 %	16 415 $
Whip adjoint du gouvernement	20 %	16 415 $
Whip adjoint de l'opposition officielle	20 %	16 415 $
Président du caucus du parti du gouvernement	25 %	20 518 $

Président du caucus de l'opposition officielle	22,5 %	18 466$
Président d'une commission permanente	25 %	20 518 $
Vice-président d'une commission permanente	20 %	16 415 $
Président de séance d'une commission permanente	15 %	12 311 $
Membre du Bureau de l'Assemblée nationale	15 %	12 311 $

Allocation annuelle de dépenses

Le député reçoit une allocation annuelle pour le remboursement de dépenses qu'il encourt dans l'exercice de ses fonctions. Cette allocation est ajustée le 1er janvier de chaque année selon le taux d'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada déterminé par Statistique Canada. Au 1er janvier 2007, elle est de 14 467 $.

Allocation aux membres des commissions parlementaires ou aux membres du Bureau de l'Assemblée nationale

Le député, autre que le président de l'Assemblée, le chef de l'opposition officielle et le membre du Conseil exécutif, qui est membre d'une commission ou d'une sous-commission de l'Assemblée et le député de l'opposition officielle qui n'est membre d'aucune commission et qui participe à une séance d'une commission ou d'une sous-commission ont droit à une allocation de présence de 125 $ pour chaque jour où siège la commission ou la sous-commission alors que l'Assemblée ne siège pas.

Le député qui est membre ou membre suppléant du Bureau de l'Assemblée nationale a également droit à une allocation de présence de 125 $ pour chaque jour où siège le Bureau alors que l'Assemblée ne siège pas.

Frais de déplacement et de logement

Remboursement des frais de déplacement entre la circonscription électorale et l'hôtel du Parlement

Le député a droit, sur présentation de pièces justificatives, à une allocation égale à 0,45 $ par kilomètre parcouru entre son local de circonscription électorale et l'hôtel du Parlement, quel que soit le mode de transport utilisé. Toutefois le député qui utilise l'avion peut choisir d'être remboursé des frais réels engagés.

En règle générale, le député a droit, pour chaque exercice financier, à un maximum de 60 voyages aller-retour incluant au plus 5 voyages aller-retour pour les déplacements de son conjoint ou de ses enfants. S'il occupe un des postes énumérés ci-après, il a droit

au remboursement de 10 voyages aller-retour supplémentaires par exercice financier : vice-président de l'Assemblée nationale, leader de l'opposition officielle, leader adjoint, whip du gouvernement, whip de l'opposition officielle, whip adjoint, président du caucus du parti du gouvernement, président de commission, vice-président de commission ou membre du Bureau de l'Assemblée nationale.

Les députés des circonscriptions électorales de Charlesbourg, Chauveau, Jean-Lesage, Jean-Talon, La Peltrie, Louis-Hébert, Montmorency, Taschereau et Vanier n'ont pas droit à cette allocation.

Allocations pour déplacement et voyage pour activités politiques au Québec

Le député a droit à une allocation pour ses frais de déplacement pour activités politiques au Québec. Le montant de l'allocation varie selon la circonscription électorale du député. Pour l'exercice financier 2007-2008, les montants varient entre 6 900 $ et 17 600 $.

Frais de logement à Québec

Tout membre de l'Assemblée nationale dont la résidence principale est à l'extérieur de la Ville de Québec ou d'une circonscription électorale contiguë à cette ville a droit, jusqu'à concurrence de 13 300 $ pour l'exercice financier 2007-2008, à un remboursement pour frais de logement à Québec ou dans le voisinage immédiat. Ces frais de logement sont soit le coût de location d'une chambre dans un établissement hôtelier, soit le loyer d'un logement ou le montant de la valeur locative d'une résidence secondaire qui est la propriété du député ou de son conjoint. Ils incluent également, le cas échéant, le coût du certificat de valeur locative, du service téléphonique, du service d'entretien du logement, du stationnement, de l'électricité et les frais d'assurances feu, vol et responsabilité, les frais de câblodistribution, les frais d'abonnement mensuel à Internet ainsi que les frais communs relatifs à une copropriété.

Le député qui occupe un des postes énumérés ci-après, a droit à un montant additionnel de 3 000 $: président de l'Assemblée nationale, premier ministre, chef de l'opposition officielle, leader parlementaire du gouvernement, leader parlementaire de l'opposition officielle, whip en chef du gouvernement, whip en chef de l'opposition officielle ou président du caucus du parti du gouvernement.

Les circonscriptions électorales comprises en entier ou en partie dans la ville de Québec ou qui y sont contiguës sont Charlesbourg, Chauveau, Jean-Lesage, Jean-Talon, La Peltrie, Louis-Hébert, Montmorency, Taschereau et Vanier.

Local de circonscription électorale

Le montant annuel alloué au député pour le fonctionnement de son local de circonscription varie selon la circonscription électorale du député. Pour l'exercice financier 2007-2008, ces montants varient entre 38 300 $ et 42 400 $.

Personnel du député

Le député dispose d'une masse salariale et dans certains cas d'une masse salariale additionnelle pour la rémunération de son personnel et pour le paiement de services professionnels. Le montant des masses salariales pour l'exercice financier 2007-2008 varie entre 149 719 $ et 168 642 $ selon la circonscription électorale.

Services parlementaires

Le député bénéficie d'un siège et d'un pupitre dans la salle des délibérations de l'Assemblée.

De plus, un bureau est mis à sa disposition à l'hôtel du Parlement et les différents services administratifs de l'Assemblée nationale assistent le député en lui fournissant tout le matériel et les fournitures nécessaires au bon fonctionnement de ce bureau.

L'administration de l'Assemblée nationale soutient également le député dans l'exercice de son travail et lui fournit une multitude de services.

2007-01-30

LEGISLATORS' HANDBOOK

octobre 2006

GUIDE DES PARLEMENTAIRES DU MAINE

Procédure, services et faits

[Traduit par Traduction des débats.]

GUIDE DES PARLEMENTAIRES
(LEGISLATORS' HANDBOOK)

octobre 2006
14e édition

préparé par le Bureau des politiques et de l'analyse juridique
(Office of Policy and Legal Analysis)
Législature de l'État du Maine
sous les auspices du
Conseil législatif

PRÉFACE

Le fonctionnement du gouvernement d'un État, surtout celui du pouvoir législatif, est complexe, et les personnes à l'extérieur du processus ont peu d'occasions de se familiariser avec ses subtilités. Le présent guide explique le processus législatif. Il fournit aussi des renseignements sur les activités les plus importantes auxquelles participent les parlementaires, sur les ressources et les services qui leur sont accessibles, sur les normes qui régissent leur conduite et d'autres renseignements utiles à leur intention.

Le guide se veut un manuel de référence pratique pour aider les parlementaires nouvellement élus et d'autres personnes à se familiariser avec le processus législatif du Maine. Il faut espérer que les renseignements contenus dans ce guide aideront les personnes nouvellement élues à comprendre le processus, ce qui leur permettra d'utiliser à bon escient et efficacement le temps qu'ils consacrent à la Législature. Cette 14e édition du guide offre une mise à jour de l'édition précédente et couvre de récents changements qui touchent le processus législatif et la conduite des parlementaires. Toutefois, il ne tient pas compte des changements apportés au processus, à la structure des comités et à l'autorité ou aux autres règles que la 123e législature a pu adopter après l'impression du guide. Chacun des bureaux de personnel de la Législature a coopéré à la rédaction du guide.

Si vous avez des suggestions ou des commentaires à propos du guide, veuillez communiquer avec les bureaux du Conseil législatif, aux soins du bureau du directeur général, à l'adresse suivante :

Directeur général, Legislative Council
115, State House Station
Augusta, Maine 04333-0115
Télé. : (207) 287-1615
Téléc. : (207) 287-1621

ou en ligne à
<www.maine.gov/legis/execdir/>

PARTIE II
RENSEIGNEMENTS D'ORDRE ADMINISTRATIF

A. RÉMUNÉRATION, TRAITEMENT, INDEMNITÉ POUR FRAIS ET AUTRES AVANTAGES

Le traitement et les indemnités pour frais sont régis par une loi (3 MRSA §2). Les paiements sont fondés sur les renseignements contenus dans les pièces justificatives que les parlementaires présentent chaque semaine au bureau du directeur général du Conseil législatif, lorsque la Législature est en session ordinaire et après chaque réunion autorisée pendant l'intersession. La personne titulaire de la présidence du Sénat ou celle qui assume la présidence de la Chambre doit approuver tous les remboursements découlant de la présence aux réunions que le Conseil législatif n'a pas explicitement autorisées. Lorsqu'ils engagent des frais et les signalent, les parlementaires doivent se rappeler que toutes les pièces justificatives deviennent publiques et peuvent être examinées par le public au bureau du contrôleur de l'État.

Les membres de la nation indienne Penobscot et de la tribu indienne Passamaquoddy élus pour représenter leur tribu respective à l'Assemblée reçoivent, conformément à la loi (3 MRSA §2), une rémunération de 110 $ pour chaque jour de présence pendant la première et la deuxième sessions ordinaires et la même indemnité pour les repas, les service dans la circonscription et les frais d'hébergement et de déplacement que tout autre membre du Sénat ou de la Chambre présent à chaque session parlementaire. Pendant la durée de toute session spéciale de la Législature, ils reçoivent les mêmes indemnités, y compris pour les frais d'hébergement, de repas et de déplacement, que tout autre membre du Sénat ou de la Chambre.

1. Traitement parlementaire

12 615 $	1re session ordinaire
9 254 $	2e session ordinaire

Le traitement parlementaire est attribué en versements égaux au cours de chaque session parlementaire selon un calendrier établi par les titulaires de la présidence.

Note 1. Le traitement prévu pour chaque session parlementaire doit être rajusté le 1er décembre de chaque année selon le taux de variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation pour la plus récente année financière terminée, le rajustement ne doit pas dépasser 5 % au cours d'une année. Le traitement présenté ci-dessus tient compte des montants rajustés prévus pour la 123e législature.

Note 2. Les parlementaires qui touchent des prestations de retraite de l'administration de la sécurité sociale (Social Security Administration) peuvent déposer une demande écrite auprès du directeur général du Conseil législatif afin d'égaliser leur traitement pour chaque année de la biennie.

Les parlementaires touchent une indemnité journalière lorsqu'ils participent à une session spéciale, en application d'une loi, ainsi que pour leur présence à des réunions de comité autorisées, selon le tarif suivant :

tarif quotidien :	55 $ par jour pour les réunions de comité autorisées pendant l'intersession ;
	100 $ par jour pour les sessions spéciales seulement

2. Indemnité pour frais pendant la session

En sus de leur traitement, les parlementaires reçoivent des indemnités pour frais pendant la session pour couvrir le transport, l'hébergement et les repas. Les indemnités ne correspondent pas nécessairement aux dépenses comme telles et, en conséquence, sont imposables, tel que la loi le prévoit. Les indemnités pour frais sont les suivantes :

A) 70 $ par jour pour les repas et l'hébergement, ou

B) 32 $ par jour pour les repas et 36¢ le mille au lieu de l'hébergement, sans dépasser 38 $ par jour.

Les frais réels de péage sont remboursés (des reçus sont exigés).

3. Indemnité pour frais pendant l'intersession

Pendant l'intersession, les parlementaires se font rembourser les frais réellement engagés pour les déplacements ou la présence autorisés aux réunions. Il leur faut présenter des pièces justificatives dûment remplies afin de recevoir le remboursement.

hébergement	frais réels (reçus exigés)
repas	frais réels (jusqu'à 32 $ par jour)
millage	36 ¢ par mille
péage	frais réels (reçus exigés)

4. Indemnité pour service dans la circonscription

En plus du traitement et de l'indemnité pour frais, les parlementaires reçoivent une indemnité pour service dans la circonscription afin de compenser partiellement les frais engagés pour fournir des services à leur électorat, selon le barème suivant :

sénateurs	2 000 $ par année : 1 300 $ en janvier de la première session ordinaire ; 700 $ à la fin de la première session ordinaire
représentants	1 500 $ par année : 1 005 $ en janvier de la première session ordinaire ; 459 $ à la fin de la première session ordinaire

Note. Au cours de la première session ordinaire seulement de chaque biennie, les parlementaires peuvent choisir de recevoir la première tranche de l'indemnité en décembre au lieu d'en janvier en présentant en temps opportun une demande écrite au directeur général du Conseil législatif. L'indemnité pour service dans la circonscription est imposable au cours de l'année où le versement est fait.

5. Déplacements à l'extérieur de l'État

Tous les déplacements que font les parlementaires à l'extérieur de l'État doivent être autorisés à l'avance par la présidence du Sénat ou celle de la Chambre. Après avoir obtenu cette autorisation, les parlementaires sont invités à demander l'aide du bureau du directeur général du Conseil législatif pour organiser les déplacements, y compris l'inscription à l'activité, les réservations d'hôtel et le transport.

La politique de la Législature est de rembourser les frais réellement engagés pendant le déplacement approuvé à l'extérieur de l'État, du moment que ces frais sont raisonnables. Les personnes titulaires de la présidence du Sénat et de celle de la Chambre ont établi des normes écrites pour le remboursement des frais, qu'il est possible de se procurer au bureau du directeur général du Conseil législatif.

6. Assurance collective : santé, soins dentaires, vue

Les parlementaires sont admissibles à l'assurance-maladie, à l'assurance-soins dentaires et à l'assurance-vue du régime d'assurance-maladie collective auquel ont droit les employés de l'État. L'assurance-maladie est fournie au moyen d'un régime de soins gérés de type « point de service », assorti d'avantages complets, y compris des soins de prévention, des services hospitaliers et médicaux ainsi que le paiement des médicaments sur ordonnance. Une quote-part est exigée pour les visites au cabinet d'un fournisseur de soins, et des franchises peuvent s'appliquer à certains services et à des médicaments sur ordonnance. Des franchises et une assurance partielle peuvent être exigées pour certains services. La franchise maximale actuelle au cours d'une année civile est de 200 $ pour une personne et de 400 $ pour une famille. L'assurance partielle maximale actuelle se chiffre à 500 $ pour une personne et à 1 000 $ pour une famille. La quote-part ne s'applique pas aux limites remboursables sur les franchises et l'assurance partielle.

La Législature paie 100 % de la prime d'assurance-maladie des parlementaires et 50 % de celle des personnes à charge admissibles. Le fournisseur d'assurance-maladie facture directement à l'assurer les primes des personnes à charge, à son adresse personnelle. Celui-ci est responsable de payer promptement les primes. Si les primes ne sont pas payées à temps, l'assureur annule la police, ce qui met fin à la couverture de l'assure et des personnes à sa charge.

Après leur service parlementaire, les parlementaires qui ont atteint l'âge de la retraite peuvent continuer de souscrire au régime d'assurance-maladie collectif. La part de la prime que verse la Législature est répartie selon le nombre d'années d'adhésion au régime. L'assuré est responsable de la part de la prime non versée par la Législature et de 100 % de la prime pour les personnes à charge.

Les parlementaires et leurs personnes à charge ont accès à l'assurance-soins dentaires. La Législature paie 100 % de la prime, et l'assuré paie 100 % de la prime des personnes à charge. Le fournisseur d'assurance-soins dentaires facture directement à l'assuré les primes des personnes à charge, à son adresse personnelle. L'assuré est responsable du paiement rapide des primes. Si les primes ne sont pas payées en temps opportun, l'assureur annule la police au complet, ce qui mettra fin à la couverture de l'assuré et des personnes à charge.

En outre, les parlementaires peuvent souscrire un régime d'assurance-vue afin de fournir une certaine couverture pour les examens de la vue et les verres correcteurs. La Législature ne paie aucune partie de la couverture de l'assurance-vue. Il est possible d'obtenir de plus amples renseignements au bureau du directeur général.

Les questions sur l'assurance-maladie, l'assurance-soins dentaires et l'assurance-vue, ainsi que sur les prestations ou les primes pertinentes, peuvent être adressées au bureau du directeur général (287-1615) ou au bureau de la santé et des avantages du personnel (Office of Employee Health and Benefits), à la division des services administratifs et financiers (Department of Administrative and Financial Services) (1-800-422-4503).

7. Assurance-vie collective

Les parlementaires peuvent souscrire une assurance-vie par l'intermédiaire de l'un ou plus des régimes d'assurance-vie collective suivants : *a*) couverture de base (traitement parlementaire annuel calculé selon la moyenne au cours de la biennie) ; *b*) couverture additionnelle (jusqu'à trois fois la valeur de la couverture de base) ; *c*) deux options pour les personnes à charge (couverture variant selon la couverture de l'assuré au titre du régime *a*) ou *b*). La Législature ne paie aucune partie de l'assurance-vie. Les questions à propos de l'assurance-vie, de ses prestations ou de ses primes, peuvent être adressées au bureau du directeur général du Conseil législatif (287-1615).

8. Rémunération différée

Les parlementaires peuvent participer au programme de rémunération différée offert aux employés de l'État (régime de l'article 457). La rémunération différée est une façon de mettre de l'argent de côté et de différer l'impôt sur le revenu de cet argent jusqu'à la retraite, lorsque le ou la parlementaire peut se trouver dans une tranche d'impôt sur le revenu moins élevée. L'argent placé dans un régime de rémunération différée peut seulement être retiré avant la retraite dans certaines circonstances. Pour obtenir de plus amples renseignements à propos du régime de rémunération différée et la façon de communiquer avec les compagnies qui offrent des services d'investissement, prière de communiquer avec le bureau du directeur général du Conseil législatif (287-1615).

9. Régime de retraite des parlementaires

Le régime de retraite des parlementaires du Maine (Maine Legislative Retirement System) (3 MRSA c.29) prévoit pour les parlementaires un régime de retraite à prestations déterminées similaire à celui qu'administre le régime de retraite de l'État du Maine (Maine State Retirement System) pour les employés de l'État, les juges et le personnel enseignant. Le régime de retraite des parlementaires est

administré par le conseil d'administration du régime de retraite de l'État du Maine (Maine State Retirement System). Les prestations de retraite sont déterminées selon une formule fondée sur le nombre d'années de service et la rémunération moyenne. Des prestations de retraite, d'invalidité et de décès sont aussi disponibles.

Le régime est financé par les cotisations des parlementaires (employés) et de la Législature (employeur). Les cotisations des parlementaires sont fixées par une loi en pourcentage de la rémunération de l'employé. La cotisation de l'employeur est fixée selon une méthode actuarielle par le conseil d'administration du régime de retraite de l'État du Maine et est exprimée et versée en pourcentage de la rémunération de chaque employé.

En général, la participation au régime de retraite des parlementaires est obligatoire pour tous. Toutefois, il y a des exceptions pour les parlementaires qui participent déjà au régime de retraite de l'État du Maine. En outre, dans certaines circonstances, la personne titulaire de la présidence du Sénat ou celle qui occupe la présidence de la Chambre peut, sur demande d'un ou d'une parlementaire, annuler l'exigence de participer si la personne participe déjà à un régime de sécurité sociale ou à un autre régime de retraite.

Les questions à propos de la participation aux cotisations ou aux prestations en application du régime de retraite des parlementaires du Maine peuvent être adressées au bureau du directeur général du Conseil législatif (287-1615) ou au régime de retraite de l'État du Maine (512-3100 ou 1-800-451-9800).

10. Autorisation d'un congé d'emploi pour service parlementaire

Une loi de l'État (26 MRSA &&821-824) exige qu'un employeur accorde à un employé qui est parlementaire un congé pour servir à la Législature, à certaines conditions. Le congé vise un mandat parlementaire de deux années et peut être non rémunéré. Après le congé, l'employé a le droit de reprendre le même poste ou un poste similaire, s'il est toujours qualifié.

11. Impôt fédéral sur le revenu à payer par les parlementaires

La *Economic Recevery Tax Act of 1981,* loi fédérale (PL 97-34), prévoit que les parlementaires de l'État dont la résidence régionale est à 50 mi ou plus du capitole de l'État peuvent désigner leur résidence régionale comme résidence personnelle à des fins d'impôt et déduire un taux fixe journalier pour chaque journée parlementaire autorisée, y compris les jours de séances ordinaires et les réunions de comité autorisées pendant l'intersession. Cette disposition vise à réduire le revenu total imposable de nombreux parlementaires.

Le bureau du directeur général du Conseil législatif fournit à chaque parlementaire, dans un sommaire de l'année civile, les journées de réunions parlementaires et les frais totaux remboursés afin de les aider à remplir leur déclaration de revenu fédérale. Ces renseignements sont distribués chaque année, à la fin janvier.

Les parlementaires engagent de nombreux frais non remboursables dans l'exécution de leurs

fonctions. À des fins d'impôt sur le revenu, il leur incombe de conserver un dossier de leurs frais. Un bon nombre de ces frais peuvent être réclamés comme frais professionnels déductibles si les reçus et les sommaires qui indiquent le millage sont conservés.

De plus amples renseignements à propos de ces dispositions spéciales en matière d'impôt fédéral sont disponibles au bureau du directeur général du Conseil législatif.

FOCAL POINTS
(and where to find the details)

- BASIC PREMISE: *Fair compensation to attract competent persons to seek office, but not a major inducement to offer.*
- NO INDEPENDENT REVIEW SINCE 1980: refer to *Introduction*
- MLA, a full time job: refer to *Legislators*
- CONSTITUENCY ALLOWANCES ARE NOT SALARY: refer to *Exclusion*
- NEW BRUNSWICK ECONOMY ROBUST: refer to *Economic Conditions*
- NON-TAXED INCOME $22,534.44 BECOMES TAXABLE AT $36,438.19, for a total of $81,785.48: refer to *Salaries*
- 3.93% BASIC SALARY INCREASE to $85,000: refer to *Salaries*
- SANCTION FOR FAILURE TO ATTEND LEGISLATURE SITTINGS; ACCOUNTABILITY AND TRANSPARENCY: refer to *Salaries*
- NO CHANGE IN THE ANNUAL ADJUSTMENT OF SALARIES: refer to *Salaries*
- STATUS QUO NOT GRANDFATHERED: refer to *Caveat*
- COMPENSATION REVIEWS OF PROVINCES AND TERRITORIES: refer to *Current Canadian reviews*
- SALARY FORMULA LINKED TO PREMIER'S SALARY OF $79,000: refer to *Executive Council*
  Minister: $52,614
  Minister without Portfolio: $39,500
  Leader of the Opposition: $55,300
  Speaker: $52,614
  Deputy Speaker: $26,307
  Government Whip: $26,307
  Opposition Whip: $19,730.25
  Third Party Whip: $2,500
- REIMBURSE COMMITTEE MEMBERS WITH RECEIPTS; TRANSPARENCY AND ACCOUNTABILITY: refer to *Committees*
- RE-ESTABLISHMENT ALLOWANCE ON LEAVING OFFICE; CAP: refer to *Re-establishment allowances*
- CAREER COUNSELING ON LEAVING; REIMBURSEMENT UP TO $5,000 WITH RECEIPTS: refer to *Career Counseling*
- PENSION AT 60: refer to *Pensions*
- EARLY REDUCED PENSION AT 55 WITH PENALTY: refer to *Pensions*
- PENSION VESTS AFTER SIX YEARS AS A MEMBER: refer to *Conclusion and Focus*
- PENSION REVIEW RECOMMENDED; TRANSPARENCY: refer to *Conclusion and Focus*
- INTERIM REGULAR REVIEWS RECOMMENDED; TRANSPARENCY: refer to *Conclusion and Focus*
- SALARY AND BENEFIT REVIEWS AFTER EACH GENERAL ELECTION; TRANSPARENCY: refer to *Conclusion and Focus*

POINTS SAILLANTS
(et où trouver les détails)

- PRINCIPE FONDAMENTAL : *Assurer une juste rémunération qui incite la candidature de personnes qualifiées sans constituer une incitation majeure à se présenter.*
- AUCUN EXAMEN INDÉPENDANT DEPUIS 1980 : voir *Introduction*
- EXERCICE DU MANDAT PARLEMENTAIRE UNE PROFESSION À TEMPS PLEIN : voir *Législateurs et législatrices*
- INDEMNITÉ DE BUREAU DE CIRCONSCRIPTION N'ÉGALE PAS REVENU PERSONNEL : voir *Exclusion*
- ÉCONOMIE VIGOUREUSE AU NOUVEAU-BRUNSWICK : voir *Conjoncture économique*
- REVENU NON IMPOSABLE DE 22 535,44 $ DEVIENT REVENU IMPOSABLE DE 36 438,19 $, pour un total de 81 785,48 $: voir *Rémunération*
- AUGMENTATION DE 3,93 % PORTANT L'INDEMNITÉ PARLEMENTAIRE À 85 000 $: voir *Rémunération*
- SANCTION POUR DÉFAUT D'ASSISTER AUX SÉANCES DE L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE ; REDDITION DE COMPTES ET TRANSPARENCE : voir *Rémunération*
- AUCUNE MODIFICATION DU RAJUSTEMENT ANNUEL DE L'INDEMNITÉ PARLEMENTAIRE : voir *Rémunération*
- MAINTIEN DES DROITS ACQUIS? voir *Réserve*
- EXAMENS PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX DE LA RÉMUNÉRATION : voir *Examens actuels au Canada*
- FORMULE SALARIALE LIÉE AU TRAITEMENT DE 79 000 $ DU PREMIER MINISTRE : voir *Conseil exécutif*
  Ministre : 52 614 $
  Ministre sans portefeuille : 39 500 $
  Chef de l'opposition : 55 300 $
  Présidence de l'Assemblée : 52 614 $
  Vice-présidence de l'Assemblée : 26 307 $
  Whip du gouvernement : 26 307 $
  Whip de l'opposition : 19 730,25
  Whip de tiers parti : 2 500 $
- REMBOURSEMENT DES FRAIS DES MEMBRES DE COMITÉS SUR PRÉSENTATION DE REÇUS ; TRANSPARENCE ET REDDITION DE COMPTES : voir *Réunions de comités*
- INDEMNITÉ DE RÉINSTALLATION VERSÉE AUX DÉPUTÉS SORTANTS ; PLAFOND : voir *Indemnité de réinstallation*
- ORIENTATION PROFESSIONNELLE POUR DÉPUTÉS SORTANTS ; REMBOURSEMENT DE JUSQU'À 5 000 $ SUR PRÉSENTATION DE REÇUS : voir *Orientation professionnelle*
- PENSION À 60 ANS : voir *Pensions*
- PENSION ANTICIPÉE RÉDUITE À 55 ANS, AVEC PÉNALITÉ : voir *Pensions*
- DROIT À PENSION ACQUIS APRÈS SIX ANNÉES DE SERVICE : voir *Conclusion et orientation*
- EXAMEN DES PENSIONS RECOMMANDÉ ; TRANSPARENCE : voir *Conclusion et orientation*
- EXAMENS ANNUELS PROVISOIRES RECOMMANDÉS ; TRANSPARENCE : voir *Conclusion et orientation*
- EXAMEN DE LA RÉMUNÉRATION ET DES AVANTAGES À LA SUITE D'ÉLECTIONS GÉNÉRALES ; TRANSPARENCE : voir *Conclusion et orientation*